

جامعة مؤتة

كلية الدراسات العليا

الخصائص السيكومترية لمقياس البحث الموجه ذاتياً للميول المهنية على طلبة المرحلة الثانوية في البيئة السعودية

إعداد الطالب:

أحمد عقيل سالم المسعودي

إشراف الدكتور:

محمد إبراهيم السفاسفة

رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا

استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير

في القياس والتقويم قسم الإرشاد والتربية الخاصة

جامعة مؤتة، ٢٠٠٧

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة مؤتة
عمادة الدراسات العليا

MUTAH UNIVERSITY
Deanship of Graduate Studies

نموذج رقم (14)

إجازة رسالة جامعية

تقرر إجازة الرسالة المقدمة من الطالب أحمد عقيل المسعودي الموسومة بـــ:

الخصائص السيكومترية للاختبار المدار الذاتي/هولاند في الميول المهنية على البيئة السعودية

استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في **القياس والتقويم.**

القسم: الإرشاد والتربية الخاصة.

	التوقيع	التاريخ	
د. محمد إبراهيم السفاسفة		2007/4/10	مشرفاً ورئيسا
د. ساري سليم سواقد		2007/4/10	عضواً
د. أحمد عيسى الطويسي		2007/4/10	عضواً
د. خليل عبدالرحمن المعايطة		2007/4/10	عضواً



عميد الدراسات العليا

أ.د. حسام الدين المبيضين

مؤته – الكرك – الاردن
الرمز البريدي :61710
تلفون :99-03/2372380
فرعي 5330-5328
فاكس 03/2 375694
البريد الالكتروني
الصفحة الالكترونية

MUTAH-KARAK-JORDAN
Postal Code: 61710
TEL :03/2372380-99
Ext. 5328-5330
FAX:03/ 2375694
e-mail: dgs@mutah.edu.jo sedgs@mutah.edu.jo
http://www.mutah.edu.jo/gradest/derasat.htm

الإهــداء

إلى من غرس فيّ حب العلم والتعلم .... وكله أمل
والذي اسأل المولى عز وجل أن يكون له النصيب الأعظم .... من أجر هذا العمل
إلى والدي ..... يرحمه الله ..... أهدي هذا العمــــل

إلى من كان دعاؤها نورا يضيء لي الطريق ... إلى والدتي أمدها الله بالصحة
والعافية وأطال الله في عمرها على طاعته

إلى من أخذت من وقتهم الكثير ..... وقابلوا ذلك بمشاركتي العناء والجهــد
الكبير.....إلى زوجتي وأبنائي

إلى كل إخواني وأخواتي وأصدقائي وزملائي وأساتذتي وكل طالب علم

إليكم جميعا أهدي هذا الجهد المتواضع

أحمد المسعودي

الشكـــــر والتقديــــــر

الحمد لله القائل (وَقُولُواْ لِلنَّاسِ حُسْنَاً) البقرة(٨٣), والصلاة والسلام على نبيه اشرف الأنبياء والمرسلين القائل (من لا يشكر الناس لا يشكر الله), وبعد:

أحمد الله سبحانه وتعالى على خروج هذا العمل إلى حيز الوجود وذلك بفضلٍ وتوفيقٍ منه سبحانه, كما لا يسعني إلا أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير وعظيم الامتنان لمشرفي سعادة الدكتور محمد بن إبراهيم السفاسفة والذي لم يدخر جهداً في تقديم كل العون والمساعدة في تذليل الكثير من الصعاب, والذي كان لعلمه الغزير وتوجيهاته القيمة, وآرائه الصائبة الأثر الكبير في إنجاز هذا العمل وإخراجه في صورته النهائية. والشكر موصولاً لمن تفضل بمناقشة هذه الرسالة.

كما أتقدم بوافر الشكر والتقدير لجامعة مؤتة والى أساتذتي الكرام الذين لم يبخلوا علينا بالعطاء الذي لا ينضب.

كما أشكر كل من ساعدوني في تطبيق هذه الدراسة سواء إدارتي تعليم تبوك للبنين والبنات, والمدارس الثانوية التي تم التطبيق فيها, وكذلك الزملاء الكرام الذين لم يبخلوا بوقتهم وجهدهم, لهم مني جميعاً عظيم الشكر والامتنان,،,

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين ,,,

أحمد المسعودي

فهـــرس المحتويـــات

قائمة الجداول

قائمـــة الأشكـــال

فهـــرس الملاحـــق

الملخـــص

الخصائص السيكومترية لمقياس البحث الموجه ذاتيا للميول المهنية على طلبة المرحلة الثانوية في البيئة السعودية

أحمـــد بن عقيـــل المسعـــودي

جامعـــة مؤتـــة, ٢٠٠٧

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لاختبار البحـــث الموجه ذاتياً (SDS) للميول المهنية في البيئة السعودية, لتأمين أداة مقننـــة لقيـــاس الميول المهنية في المملكة العربية السعودية, حيث طبقت هذه الدراسة علـــى عينـــة بلغت (١٧٣٨) طالباً وطالبة من المرحلة الثانوية في منطقة تبوك, وأشارت النتائج إلى أن الاختبار يتمتع بمستوي ثبات مرتفع بلغ (٠,٩٥) تم التحقق منـــه بطريقتـــي الاتساق الداخلي بمعادلة (KR20) وبطريقة الاختبار وإعادة الاختبار.

كما أشارت نتائج الصدق إلى توافر أربعة أنواع صدق لهذا المقيـــاس هـــي صدق المحك حيث تم حساب معاملات الارتباط بينه وبين اختبار التفضيل المهنـــي ٢٠٠٦, وتراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (٠,٤٨-٠,٨٤) , كما حسب قـــيم معاملات الارتباط بين الاختبارات الفرعية والتقديرات الذاتية كصدق محك داخلي ، وكذلك أشارت نتائج التحليل العاملي إلى وجود خمـــسة عوامـــل تـــشبعت عليهـــا الاختبارات الفرعية, وقد شرحت هذه العوامل ما نسبته (٧١%) من التباين الكلـــي, كما تم التأكد من صدق الشكل السداسي لهولاند وذلك بحساب معاملات الارتباط بين البيئات المهنية في الدراسة واتساقها مع الشكل السداسي وجاءت في الأغلب متـــسقة معه.

وأظهرت النتائج أن هناك فروقا دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في الميول المهنية, وتم حساب الرتب المئينية لعينة الدراسة المقابلة للدرجة الخام.

Abstract

The Psychometric Properties of The Self-Directed Search on the Vocational of High School Students in the Environment of Saudi Arabia

Ahmed Ageel Al-Masoudi

Mu'tah University, 2007

This Study aimed to examine the psychometric properties of the self-directed search (SDS) of vocational preferences in the Saudi Arabian environment in order to find a standardized format for measuring vocational attitude. The sample students in this study were 1738, males and females, of high school students in Tabuk educational area.

The results revealed that the test has a high level of reliability which reached 0.95. It was examined by two ways: internal consistency with "KR_{20}" equation and test-retest.

The results of validity revealed four types of the validity of this measure, namely: Criterion-related validity, where correlation co-efficients and the vocational preference 2006. The correlation coefficients values ranged from 0.48-0.84. Also the correlation coefficients between the sub-tests and self-estimates were calculated as internal criterion- related validity.

The factor analysis results also revealed that there are five factors which the sub-tests have fulfilled.. These factors explained 71% of the total variance. The validity of Holland's model was also examined by calculating correlation coefficients between vocational environments in the study and their correspondence with Holland's model. Most of them corresponded with it.

The study revealed a significant statistic differences that can be related to the gender variable regarding vocational attitude.

Finally, the percentages ranks of the study sample which are equivalent to the observe score were calculated, but their results were different, to some extent, from the original environment.

الفصل الأول
خلفية الدراسة وأهميتها

١,١ المقدمة

كانت بدايات التوجيه والإرشاد محددة في المجالات المهنية بشكل مستقل عن المدارس والبرامج التربوية على يد فرانك بارسونز (Parsons) عام ١٩٠٨م عندما قام بتأسيس مكتب للتوجيه المهني لمساعدة الشباب الباحثين عن عمل بمدينة بوسطن بالولايات المتحدة الأمريكية, فقد قام بوضع كتاب له بعنوان (اختيار المهنة Choosing a Vocation) فأُطلق عليه بعد ذلك مسمى {أبو التوجيه المهني} (الخطيب ١٩٩٤). كما يعتبر سوبر (Super) من ابرز من أسهموا في التوجيه والإرشاد المهني تطبيقياً فقد اشتهر بدراساته في سيكولوجية المهن (الداهري, ٢٠٠٥).

وظهرت تبعاً لذلك بعض الأنشطة ذات العلاقة كان أبرزها عقد أول مؤتمر قومي للتوجيه المهني ببوسطن وصدور أول مجلة للتوجيه المهني عام ١٩١٠م, وإنشاء الجمعية القومية الأمريكية للتوجيه المهني، وإنشاء مكتب المعلومات المهنية والتوجيه في إدارة التربية المهنية بوزارة التربية والتعليم الأمريكية عام ١٩٣٩م, أما في انجلترا فقد واكبت عناية المسئولين بالتوجيه المهني الجهود الأمريكية, فقد تم خلال الفترة من عام ١٩٠٩ إلى عام ١٩٢١م إنشاء المعهد القومي لعلم النفس الصناعي ليباشر مهام التوجيه والإرشاد لتلاميذ المدارس المختلفة (الخطيب ١٩٩٤).

كما أن كتابات كلا من جليسون Gleason وماردل Mardle عام ١٩٨٢م حول الاختيار المهني وغيرهم كان لها اثر كبير في التأثير على اتجاهات التوجيه والإرشاد المهني, خاصة وان مثل هذه الكتابات كانت ترى انه ليس المقصود بالتوجيه والإرشاد المهني هو العناية بالطموحات والتوقعات غير الواقعية عند الأفراد ولكن المقصود هو مساعدة الأفراد في التكيف بنجاح ضمن إطار نظام

الفرص المتاحة لهم من جهة والإمكانـــات الذاتيـــة المتـــوفرة مـــن جهـــة أخـــرى (Gleason and Mardle, ١٩٨٢).

وينظر للإرشاد على أنه تلك العملية التي تتم فيها مساعدة الفـــرد علـــى النمـــو للوصول بإمكاناته إلى أقصى درجة ممكنه وفقا لحاجاته وميوله واتجاهاتـــه بهـــدف تطوير سلوك ذلك الفرد وأسلوب تعامله مع الظروف والمشكلات التي يواجه, تحقيقا للصحة النفسية (أبو غزالة، ١٩٨٥).

لذا فإن التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يلعب دوراً مهماً في توجيه الطلاب منذ المرحلة المتوسطة وحتى الثانوية نحو التخصصات التي تتفق مع قدراتهم وفـــي نفس الوقت تكون ملائمة لمتطلبات ســـوق العمـــل (الملـــة, ٢٠٠١). كمـــا يـــشير (الداهري, ٢٠٠٥) إلى أن مفهوم التوجيه هو عملية تتسم بالاســـتمرارية لمـــساعدة الأفراد على فهم الذات والبيئة بشكل يتسم بالشمول والموضوعية.

ويعد الإرشاد المهني جزء من الإرشاد النفسي العام ويمكن تعريفه علـــى أنـــه مساعدة الفرد في اكتشاف ذاته, واكتشاف عالم العمل أو المهن، والمواءمـــة بـــين الذات والمهنة من خلال اتخاذ قرار مهني معين (السفاسفة، ١٩٩٣). ويرى (عاقل, ١٩٨٩) إن التوجيه والإرشاد المهني يستند على مبدأ هام وهو إشعار الفـــرد بمـــا يستطيع وحدود مالا يستطيع.

لذا يمكن القول أن الإرشاد المهني هو مجموعة النشاطات التي تستهدف مساعدة الفرد ليصل إلي أعلى مستوى ممكن من النمو المهني بما يمكنه من اتخـــاذ القـــرار السليم والمتعلق بحياته المهنية, كما يمكنه من إعداد نفسه للالتحاق بالمهنة والتكيف معها والنجاح فيها.

والإرشاد المهني يهدف كذلك إلي مساعدة الفرد لاختيـــار مهنـــة تـــتلاءم مـــع الاستعدادات والقرارات والميول والطموحات مما يؤدي به للتقدم والرقي وتحقيـــق أفضل مستوى ممكن من التوافق المهني (Phillips, *et, al*,1988).

ولكن أشارت الدراسات إلى أن التوجيه السائد في المجتمع فيما يتعلـــق بتعلـــيم الأبناء هو أن يلتحقوا بتعليم يمكنهم من الحصول على فرص وظيفية راقيـــة حيـــث

أصبح الوضع الاجتماعي للناس مرتبطا بالمهن التي يزاولونها وبالتالي تصنيفهم ضمن طبقات في المجتمع بناء على طبيعة المهن (الملة, ٢٠٠١).

وعليه فإن الاختيار المهني هام للوصول بالفرد إلي استثمار طاقاته وقدراته وتطوير مجتمعة, لأنه يؤدي في النهاية إلي وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، لأن المجتمع المؤمن بضرورة الاختيار المهني وتطبيقه هو مجتمع مؤمن بحرية الفرد, وبأهمية الكفاءة واستثمار الموارد البشرية التي أمرها الله سبحانه وتعالى بإعمار الأرض انطلاقا من المبدأ الديمقراطي الذي يتيح للفرد أن يتحمل مسؤولية قراراته بنفسه.

والاختيار المهني السليم لا يعتمد على الاجتهاد والرغبات الشخصية بل يعتمد على إدراك الفرد لذاته وشخصيته وقدراته واستعداداته وميوله بدلاً من الطموح الذي لا يستند إلي أساس واقعي، وكذلك إدراك الفرد لمصادر قوته وضعفه، وإذا كانت الميول من أهم دوافع التعلم، فهي في الاختيار المهني الأساس بشرط أن تكون مبنية على إدراك الذات، حيث يشير مفهوم الميول إلي الأشياء التي نحبها أو نكرهها ونفضلها أو ننفر منها, فالإنسان في سلوكه العام يتجنب ما يكره ويسعى إلى ما يحب، وبذلك فهو طاقة داخليه تدفع الكائن الحي إلي القيام بسلوك معين, وينظر علماء النفس المعاصرين للميل على انه استعداد داخلي يدفع الفرد إلى أن يعيد التوازن الداخلي, عندما يكون مصابا بالاختلال, والى تقليص التوتر الذي تسببه الحاجة غير المشبعة (سيلامي، ٢٠٠١).

فالاختيار المهني السليم في النهاية يساعد الفرد على التكيف وإشباع حاجاته, ويحفزه على الإبداع, وخدمة المجتمع بشكل ايجابي (غرايبة، ١٩٩٩).

ونظراً لأهمية البحث في الميول المهنية, لأنها تشكل الأساس في عملية الإرشاد والتوجيه المهني وبالتالي اتخاذ القرار المهني المناسب, فإن اكتشافها وقياسها يمكن أن يسهل عملية الاختيار المهني والدراسي المناسبين.

٢,١ مشكلة الدراسة:

من الملاحظ في المملكة العربية السعودية أن هناك تزايدا في البطالة وعــزوف من الشباب عن ممارسة بعض المهن مع وجود الطاقات البــشرية المؤهلــة ولكــن تأهيلاً غير متوافقاً مع ذواتهم وقدراتهم وميولهم الداخلية.

فالطالب في المملكة العربية السعودية وكثير من الدول العربية هو (مسيراً وليس مخيراً) في اختياره للتخصص الدراسي أو المهنة المناسبة، فالطالب يختار المتاح أو يجبر عليه بالأحرى لعدم وجود البديل بدون مراعاة ميــول واهتمامــات الطالــب وقدراته العقلية والجسمية.

وبالرجوع إلى الأدب التربوي, والدراسات الــسابقة كدراســة، عبــد الحميــد (٢٠٠٣)، ودراسة السفاسفة (١٩٩٣)، ودراسة الشرعة (١٩٩٣), ودراســة زايــد (١٩٩٠)، ودراسة هنري (Henry(١٩٨٩ لوحظ أن هناك جهــوداً كبيــرة مــن الباحثين العرب والأجانب في دراسة العلاقة بين التخــصص الدراســي والميــول والاهتمامات الشخصية، وكذلك العلاقة التي تربط بين المهنــة وميــول المهنيــين (الرضا الوظيفي)، حيث أثبتت هذه الدراسات وغيرها تباين في النتائج ولكن اللافت للنظر وجود عدد من الطلبة غير متأكد, أو غير راضي عن التخــصص، وكــذلك وجود عدد من المهنيين غير راضيين عن مهنهم.

وبناءً على ما تقدم فإن مشكلة الدراسة تتحدد في مــدى الحاجــة إلــى تقنــين اختبارات ومقاييس نفسية في الميول المهنية أو الدراسية, لمساعدة الطلاب في اتخاذ القرار الدراسي والمهني المناسب، وبالتحديد فإن هذه الدراسة تهدف إلى المــساهمة في هذا المجال وذلك بتقنين مقياس (البحث الموجه ذاتياً SDS) للميــول المهنيــة – والذي طوره هولاند Holland بناءً على نظريته الشهيرة في أنماط الشخــصية– على البيئة السعودية.

٣,١ أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تقنين مقياس (البحث الموجه ذاتياً SDS) للميول المهنية على البيئة السعودية، والذي يمكن استخدامه في التعرف على ميــول واهتمامــات الطلاب المهنية والدراسية المستقبلية.

ولتحقيق ذلك تم التركيز في الدراسة على الآتي:

١. التعرف على درجة ثبات المقياس في البيئة السعودية.
٢. معرفة مستوى صدق المقياس في البيئة السعودية.
٣. اشتقاق معايير للأداء يمكن الاعتماد عليها في تفسير الدرجات الخام بناءً على تطبيقه على عينة من طلاب المرحلة الثانوية بمنطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية.

١,٤ أسئلة الدراسة:

يمكن إيجاز أسئلة الدراسة فيما يلي:

١. ما درجة ثبات اختبار (البحث الموجة ذاتياً) على عينة من طلاب الثانوية العامة في البيئة السعودية؟
٢. ما مستوى صدق اختبار (البحث الموجة ذاتياً) على عينة من طلاب الثانوية العامة في البيئة السعودية؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($a \leq 0.05$) بين مستوى الاهتمامات والميول المهنية لدى الطلاب في البيئة السعودية تعزى لعامل النوع الاجتماعي (ذكور, إناث)؟
٤. ما هي معايير الأداء على الاختبار للمجموعات المعيارية التي تظهر في أداء عينة الدراسة على المقياس؟

١,٥ أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في أيجاد صورة عربية سعودية من اختبار (البحث الموجة ذاتياً SDS) والهادف إلى التعرف على الاهتمامات والميول المهنية والتعليمية للفرد, وهو ما يساعده في الاختيار الجيد للتخصص الدراسي أو المهنة المستقبلية، مع فئات عمرية مختلفة (الشباب اليافع والراشدين)، ولأغراض مختلفة (البحث عن تخصص جامعي، أو تدريبي معين، أو البحث عن وظيفة)، من قبل فئات مختلفة (الطالب، العاطل عن العمل، أو الباحث عن فرصة مهنية

جديدة). كما يمكن استخدام هذا المقياس من قِبل المرشدين في المدارس والكليات والمعاهد, وهو ما تحتاجه المملكة العربية السعودية للتغلب على البطالة ، ورداءة الأداء المهني لكثير من الموظفين، وقلة الإنتاجية، وتوجيه الطلاب للتخصصات والمهن التي تناسبهم, وتتوافر في سوق العمل.

١,٦ حدود الدراسة:

١. اقتصرت الدراسة الحالية على طلبة المرحلة الثانوية بمنطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية (بنين وبنات) للفصل الدراسي الأول لعام الدراسي (٢٠٠٦-٢٠٠٧).

٢. تتحدد الدراسة الحالية أيضاً باستقصاء اثر متغير النوع الاجتماعي فقط واستبعاد المتغيرات الأخرى كما في البيئة الأصلية للمقياس، لان متغير الدين هو مستوى واحد في المملكة العربية السعودية. وكذلك متغير العمر والمستوى التعليمي اقتصر على مرحلة واحده.

١,٧ تعريف المصطلحات:

١. **التقنين:** عملية تطوير مقياس أو اختبار من أجل تحسين ملائمة استخدامه في المجتمع الذي طور لخدمته أو لمجتمع آخر، ويتطلب التقنين تجريب فقرات المقياس وتحليل الأداء عليها، ويتضمن تقييم الصدق والثبات للمقياس، كما يشمل التقنين اشتقاق أو تطوير معايير خاصة لاستخدام المقياس أو الاختبار (النبهان، ٢٠٠٤).

٢. **ثبات الاختبار Test Reliability:** المدى الذي يقيس الاختبار ما يهدف إليه على مدى فترات زمنية ومناسبات مختلفة، ويشير الثبات إلي مدى دقة المقياس واستقراره وخلوه من الأخطاء العشوائية، ويعد الثبات شرطاً لصدق الاختبار، إلا أنه ليس كافياً (النبهان، ٢٠٠٤). وكذلك هو أن يعطي الاختبار نفس النتائج تقريباً إذا أعيد تطبيقه على نفس المجموعة من

الأفراد، أو يعطي نفس النتائج على اختبار آخر مــواز لـــه (الــصمادي, ٢٠٠٤).

٣. **صدق الاختبار Test Validity:** أول معاني الصدق هوان يقيس الاختبار ما وضع لقياسه (ملحم, ٢٠٠٢). وهو مدى ما يستطيع الاختبار أو المقياس أن يحقق من الأهداف التي بني من أجلها، ويتم التحقق من الصدق عمليـــاً (صدق المحتوى), أو منطقياً (صدق البناء) أو ارتباطياً (الصدق المــرتبط بالمحك)، ولا يعد الحكم على صدق الاختبار مطلقا بل هو نسبي، أي انه لا يوجد اختبار ذو صدق كامل أو اختبار عديم الصدق، بل هو قد يكون عالي أو ومتوسط أو منخفض الصدق (النبهان، ٢٠٠٤).

٤. **التخصص الدراسي:** يقصد به في هذه الدراسة هو التخصص الدقيق الذي يلتحق به الطالب في المرحلة الجامعية بعد الحصول على شهادة الثانويـــة العامة.

٥. **الاختيار المهني:** هو اتخاذ القرار بشأن المهنة المستقبلية، ولكـــي يكـــون اختيارا سليما يجب أن يصدر عن الشخص نفسه، وأن يكون علـــى فهـــم وإدراك لذاته وعلم وإدراك بخصائص المهن المختلفة. ويعـــرف اجرائيـــاً لغايات هذه الدراسة بأنه الدرجة أو الدرجات التي يحصل عليها الطالـــب على الاختبارات الفرعية على المقياس المستهدف من التقنين.

الفصل الثاني
الإطار النظري والدراسات السابقة

١,٢ الإطار النظري:

١,١,٢ الميـــول:

كثيراً ما نسمع في حياتنا اليومية كلمة أحب, أرغب, أريد ذلـــك, فلـــو ســـألت شخصاً لماذا تفعل هذا الفعل بينما غيرك لا يعيره أي اهتمام يقول لأنني أحب فعـــل ذلك, كذلك لو سألت آخر لماذا تأكل أكلة معينه بكثرة لقال لأنني أحبها وهكـــذا، أي أن هناك إحساساً داخلياً يميز شخص عن شخص في التـــصرفات, وأداء الأعمـــال, والمهمات, فرضى الأفراد عن وظائفهم يعتبر الأساس الأول لتحقيق توافقهم النفسي والاجتماعي (الخاجة, ٢٠٠٣). لذلك ترى أن الأب يسعى دائماً لمعرف مـــا يحبـــه أبناؤه وما يميلون إليه, وكذلك الأقارب والأصدقاء والمعلمين والمرشـــدين يـــسعون دائما لمعرفة اهتمامات الشخص, وهذا كله لأن اهتمامات الشخص وميوله لها دلالة وقيمة حقيقية, فكل نجاح في الحياة يعتمد بالضرورة على ميل الفرد ودافعيته إلـــى ذلك, مما دعا بالمؤسسات في العصر الحاضر التركيز علـــى مهـــارات المـــوارد البشرية, حيث تعتبرها أهم المعايير في الاختيار والتوظيف والتقدم بغض النظر عن سنوات الخبرة (السلمي, ١٩٩٥), وهذا ما يفسر نجاح البعض وتفوقهم في مهنة ما, مع وجود المئات غيرهم لهم خبرة اكبر ولكنهم اقل كفاءة لأنهم يؤدون العمل بـــدون ميل، وحب أقل.

١,١,١,٢ تعريفات الميول:

يعرف جليفورد Guilford الميل على أنه نزعة سلوكية عامـــة لـــدى الفـــرد للانجذاب نحو نوع معين من الأنشطة، مما يشير إلى وضع الميل في المجال العـــام للدوافع وبالتالي فإن الميول شديدة الارتبـــاط بـــالحوافز والـــدوافع والاســـتجابات الانفعالية, ويراه دريفر Drever على قسمين فهو من الناحية الوظيفية ضرب مـــن الخبرة العاطفية تستحوذ على اهتمام الفرد وترتبط بالتفاته لموضوع معين أو قيامـــه

بعمل ما. أما من الناحية التكوينية هو عامل من عوامل تكوين الفرد، وقد يكون استعداد فطريا أو يكون مكتسبا ويدفع صاحبه إلى الانتباه لأمور معينة (ملحم، ٢٠٠٢).

ويقول انجلش English أن للميل جوانب سلوكية هي الإدراك والوجدان والنزوع, مشيراً إلى أن الميل شعور مصاحب للانتباه لموضوع خارجي, وأنه يميز الفرد عن غيره من الناس وأنه نوع من الاهتمامات تثير انتباه الفرد لموضوعات معينة، كما يعرف قاموس وبستر Webster الميل بأنه استعداد لدى الفرد يدعو إلى الانتباه إلى أشياء معينة تستثير وجدانه (جابر، ١٩٨٤).

أما الميل المهني فيعرف على أنه ميل الفرد إلى مهنة محدده ويفضل العمل فيها عن العمل في غيرها حتى لو كان هذا العمل أقل دخلاً بسبب المتعة التي يحصل عليها من القيام بهذا العمل (عبد الحميد، ٢٠٠٣).

٢,١,١,٢ عناصر الميول:

تشتمل الميول على العناصر أو المكونات Components كما في (الريماوي ٢٠٠٤) وهي على النحو التالي:

أ. الجانب الانفعالي: وهو مجموعة المشاعر المصاحبة لممارسة الاتجاهات، كالفرح والسرور أو الغضب والكراهية والانزعاج, وتتصف هذه المشاعر بأهمية بالغة نظراً لأن من يمارس شيئاً يصاحبه شعور بالسرور أو الفرح يساعده ذلك في الاستمرار وممارسة السلوك بكل نشاط, مما يؤدي إلى الإبداع والابتكار في هذا المجال, وكذلك زيادة الإنتاجية, وفي الجانب الآخر يسعى الإنسان بطبيعته إلى تجنب مشاعر الألم أو الغضب أو الانزعاج بالابتعاد عن أي سلوك أو نشاط يتسبب بها.

ب. الجانب المعرفي: ويشتمل هذا الجانب على ما لدينا من معلومات ومعارف حول موضوع الميل، فمن يميل إلى شيء لم يمل له إلا لمخزون معرفي من المعلومات عند هذا الشخص عن هذا الشيء، فمن يميل إلى تخصص دراسي معين يعتقد أن هذا التخصص هو الأفضل له بناءً على معلوماته ومعتقداته،

وهنا ليس بالضرورة أن تكون هذه المعلومات والمعتقدات في الأصل صحيحة فقد تكون خاطئة، ولكن من الضروري أن يعتقد ذاتيا بصحة وصواب معلوماته واعتقاداته عن هذا الميل.

ج. الجانب السلوكي: وهو نتاج للمجالين السابقين, فالمعلومات التي نعتقد بها وما يصاحبها من مشاعر وانفعالات تدفعنا نحو التصرف بطريقة منسجمة مع المعلومات في سبيل الحصول على السرور والفرح وتجنب الألم والانزعاج, فالمعلومات أو الجانب المعرفي تشير إلى طريقة التصرف، بينما الانفعالات أو الجانب الانفعالي تشير إلى النتيجة المتوقعة والمرغوبة.

كما ينظر للميول المهنية أنها انعكاس لشخصية الفرد حيث يرى سترون واتول (Strwon & Atowll) أن اختيار المهنة يتطلب توازناً بين خصائص الشخصية للإنسان ومتطلبات المهنة، وعلى الرغم من التشابه بين الأفراد إلى أن فروقاً فردية تميز كل شخص عن سواه والفروق متعددة قد تكون فروق تعود إلى عامل السن أو عامل الجنس أو عوامل اجتماعية أو عقلية أو عوامل تعود إلى نمط الشخصية بصورة عامة (غرايبة، ١٩٩٩).

٣,١,١,٢ قياس الميول:

هناك عدة طرق لقياس الميول منها الاختبارات الموضوعية التي يسأل الفرد فيها عن معلومات في شتى المجالات، وطريقة الاستفتاء، وملاحظة نواحي النشاط التي يقضي الفرد فيها وقته، وكذلك الاختبارات المقننة لاكتشاف الميول والتي طورت بناءً على مسلمات منها أن الميول غير مستقرة عند الأطفال وأنها تتجه للاستقرار عند المراهقة وما بعدها، وكذلك تتفاوت الميول من حيث الشدة بسبب المراحل العمرية أو السمات الشخصية التي تجعل بعض الأفراد يميلون بشدة أكثر من الآخرين لبعض المهن. وقد أبرز ملحم (٢٠٠٢) أهمية اختبارات أو مقاييس الميول في عدة جوانب هي:

١. في التوجيه والإرشاد الدراسي: تفيد مقاييس الميول إلى مساعدة الطالب على اختيار التخصص الدراسي الذي يناسبه وبالتالي الذي يتكيف معه ويتفوق فيه.

٢. في التوجيه المهني: من الضروري والمفيد تطبيق مقاييس الميول للخريجين ومن يبحث عن عمل لمساعدتهم في تحديد أهدافهم وخياراتهم المهنية.
٣. في البحث: أي اكتشاف السمات والخصائص الشخصية للفرد، فهناك سمات وخصائص قد يتم اكتشافها بمقاييس الميول وذلك لإبداء الشخص لما بداخله والتفكير فيه.

٢,١,٢ علاقة النمط الشخصي بالاختيار المهني:

هناك علاقة ترابطية موجبة بين الخصائص المهنية والسمات الشخصية وذلك ما تبناه كثيراً من العلماء بعد الدراسات الكثيرة التي أُجريت والتي أثبتت وجود علاقة واضحة ذات دلالة بين سمات الشخصية والميول أو التفضيل المهني, فكل مهنة من المفترض أن يكون لها حد أدنا من المواصفات الشخصية لذا فإن الفرد لا يمكن أن يتقدم في مهنته بدون وجود هذا الحد الأدنى، كما أشار إلى ذلك أبو حطب من ضرورة وجود حد أدنى من الذكاء لأداء كل مهنة واسماه (عتبة الذكاء) (زايد ١٩٩٠).

٣,١,٢ النظريات التي فسرت عملية الاختيار المهني: (Stoney and Virginia, 1984) بالاعتماد على محورين هما:

١. المحور النمائي: وهو الذي يقوم على أساس النظر إلي أن عملية اتخاذ القرار حول المستقبل المهني هي عمليه متنامية مستمرة لوقت طويل وليس مجرد عملية وقتيه تغطي فترة زمنية محدده, كنظرية سوبر (Super) ونظرية جمزبيرغ (Gemzperg) وراكلارد (Raklard) وهيرما (Herma).
٢. المحور الشخصي: وهو ما يقوم على أساس النظر إلي الخصائص والحقائق المختلفة المحيطة بالفرد المستفيد والبيئة المنتمي إليها والعلاقة بينه وبين هذه البيئة, كنظرية آن رو(Ann Roe), ونظرية هولاند(Holland).

وقد ظهر في هذا الصدد عدة نظريات ذهب أصحابها للقول بالعلاقة بين السمات الشخصية والخصائص المهنية فكل مهنة يجب أن يتوفر لها سمات شخصية مناسبة, وهذه النظريات هي (غرايبة، ١٩٩٩):

١,٣,١,٢ نظرية آن رو (Ann Roe) في الشخصية والاختيار المهني:

ترى رو (Roe) أن الحاجات هي العناصر الأساسية في بناء الشخصية, فكل فرد يطور أسلوب إشباع حاجاته بناءً على ما يرثه من نزعة لتصريف طاقته، وما حصل عليه من خبرات الطفولة، الأمر الذي سيكون له تأثيراً كبيراً في سلوكه المهني, وقد تناولت رو العلاقة بين العوامل الجينية وخبرات الطفولة وأثرهما على السلوك المهني، فهي ترى أن البيئة الأولى للفرد هي الأسرة والتي تحدد نوع الاختيار المهني، أما تأثير العوامل الجينية على الاختيار المهني فتراه رو مماثل للأسلوب الذي تتطور به الحاجات في هرم ماسلو (غرايبة، ١٩٩٩).

وأكدت رو على دور التنشئة الاجتماعية في تأثيرها في بناء الشخصية (الداهري, ٢٠٠٥), لذا فهي ترى أن الطفل الذي ينشأ أو يهيأ لأن يكون اجتماعياً ويتعامل مع الأفراد لابد وأن يكون عنده قدرات لفظية، أما الأشخاص الذين يهيئون على نحو غير اجتماعي فهم أصحاب ميول ميكانيكية عملية, وترى آن رو أن الطفل الذي يحقق تربية عاطفية تتوفر فيها السلامة والاحترام وتقدير الذات فإن هذا الطفل سيميل إلى مهن يوجد بها قدر كبير من التعامل مع الناس مثل الطب والخدمات النفسية والاجتماعية والمحاماة وأعمال الخدمات الإنسانية، وان الطفل الذي ينشأ من خلال الرفض والحرمان والإهمال والبرود العاطفي فان هذا الطفل سيميل نحو مهن تتطلب البعد عن الناس والعزلة (غرايبة، ١٩٩٩).

وقد قدمت آن رو توصيات مفتوحة تساعد المرشد على تقديم الخدمة الإرشادية المهنية ومنها (الداهري, ٢٠٠٥) :

أ. الاختيار المهني يتوقف على الصفات الشخصية الناتجة عن خبرات الطفولة المبكرة.

ب. أن الفرد يختار المهنة المشبعة لحاجاته.

ج. أن الفرد يتأثر بأسلوب التنشئة الوالدية.

د. أن الحاجات اللاشعورية للفرد تتفق مع تصنيف ماسلو الهرمي للحاجات.

٢,٣,١,٢ نظرية جون هولاند John Holland:

وضع هولاند نظريته عام ١٩٥٩م وخضعت لعدة تعديلات بعد ذلك والتي يعتبرها نظرية في الشخصية, على اعتبار أن الميول المهنية أحد مكونات الشخصية.

ويؤكد هولاند أن الأشخاص يميلون إلى المهن المختلفة حسب شخصياتهم فهو يرى أن الشخصية لها عدة أنماط وكل فرد يصنف إلى نمط من هذه الأنماط وبذلك يؤثر فيه ويبحث عن البيئة المهنية التي تناسبه أي أن القرار المناسب الذي يتخذه الفرد سواء كان أكاديمياً أو مهنياً يتناسب مع نمط شخصيته (Zunker,2002).

كما توصل هولاند في دراساته التي امتدت من عام ١٩٥٢-١٩٨٤ إلى أن هناك فروقاً ثابتة ومتمايزة بين الطلبة في ميولهم المهنية وترجع هذه الفروق إلى ما لدى الفرد من معلومات عن المهن وعن الذات وعن الظروف والضغوط الاجتماعية وكذلك الفرص المتوفرة في المجتمع والتي لها تأثير كبير في تحديد البيئة المهنية (الداهري, ٢٠٠٥).

ولتفسير الإطار النظري في آلية الاختيار المهني والدراسي انطلق هولاند في بناء نظريته من مجموعة من الافتراضات (Holland, 1997)(الشرعة، ١٩٩٣), هي:

١. أن سلوك الفرد يكون نتيجة التفاعل بين شخصيته وخصائص بيئة العمل التي يعمل بها، مما يعود على الفرد بالرضا عن الذات والإنجاز العالي والاستقرار والثبات في العمل.

٢. يسعى الفرد إلى اختيار المهنة مدركا أنها (طريقة حياة) لذا يبحث عن المهنة التي تتوافق مع شخصيته ليستطيع استغلال مهاراته وقدراته وإشباع حاجاته.

٣. أن شخصيات الأفراد يمكن تصنيفها إلى ستة أنماط: النمط الواقعي، والنمط العقلاني، والنمط الاجتماعي، والنمط الفني، والنمط التقليدي، والنمط المغامر

٤. أن بيئات الأعمال (Work Environment) يمكن أن تقسم إلي ست بيئات تحمل نفس مسميات أنماط الشخصية وتماثل كل بيئة نمط الشخصية المتفق معها، فالفرد ذو النمط الواقعي يتجه إلى العمل في البيئة الواقعية وهكذا..., كما أن هؤلاء الأفراد الذين يتفقون في نمط شخصية معين يمكن لهم إذا اجتمعوا في مكانا ما أن يخلقوا بيئة موافقة لنمطهم وهذا بسب تشابه أفراد النمط الواحد في الاستجابات للمواقف والتفاعل معها.

وهذه الأنماط والبيئات كما يصنفها هولاند (Holland, 1997)، (الشرعة، ١٩٩٣) (السفاسفة، ١٩٩٣) (عبدالحميد، ٢٠٠٣) هي:

١. **النمط الواقعي Realistic**: ويقابله البيئة المهنية الواقعية، ويتميز الأشخاص في هذا النمط بأنهم يستمتعون بالنشاطات الحركية والمهارات اليدوية وحب التعامل مع الآلات الميكانيكية ولا يميلون إلى المهام التي تتطلب قدرات عقلية أو علاقات اجتماعية ومن مهن هذه البيئة الواقعية الهندسة والمهن الصناعية والمهن التي تحتاج إلى العمل الفردي.

٢. **النمط العقلاني أو الاستقصائي (Investigative)**: ويقابله البيئة المهنية العقلانية, ويمتاز أشخاصه بالاعتماد على العقل فهم ذو درجة كبيرة من حب التفكير المجرد فعندهم الميل للتفكير أكثر من التصرف يحبون التنظيم والفهم، ومن مهن هذه البيئة التخصصات العلمية سواء الكيمياء أو الفيزياء أو الرياضيات والإحصاء والحاسب الآلي وكل هذه المهن تحتاج بالضرورة إلى قدرات عقلية وإبداعية أكثر من احتياجها إلى قدرات جسدية أو اجتماعية.

٣. **النمط الفني (Artistic)**: ويقابله البيئة المهنية الفنية، ويمتاز الأشخاص في هذا النمط إلى التعابير الانفعالية والبعد عن المشاكل, والفقر إلي التعامل الاجتماعي وتكوين الصداقات, ويفضلون العلاقات غير المباشرة ويميلون

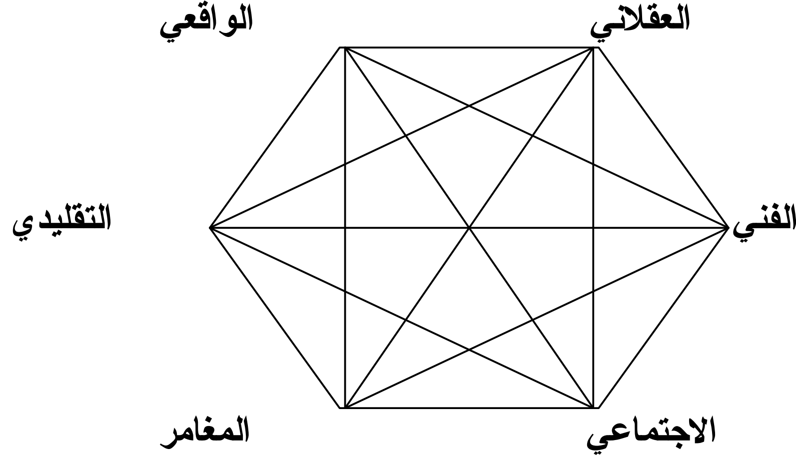
إلى الحدس والتخيل, ومن مهن هذه البيئة الفنيـــة الرســـم والنحـــت والأدب والموسيقى.

4. **النمط الاجتماعي (Social):** ويقابله البيئة المهنيـــة الاجتماعيـــة، ويمتـــاز الأشخاص في هذا النمط بامتلاك مهارات اجتماعية تساعدهم على الإقنـــاع والتأثير في الآخرين والتواصل مع المجتمع ولكنهم يفتقرون إلى المهـــارات والقدرات الميكانيكية والعلمية، ويناسب هذا النمط مهن مثل التعليم الـــوعظ والعلاج النفسي والطب والخدمات الاجتماعية.

5. **النمط المغامر (Enterprising):** ويقابله البيئة المهنية المغامرة، ويمتـــاز الأشخاص في هذا النمط بالقدرة العالية علـــى القيـــادة واســـتخدام الألفـــاظ والمهارات الاجتماعية للسيطرة والبحث عن المكانة الاجتماعية ويمثل هـــذا النمط المهن السياسية والإعلاميـــة والمحامـــاة وإدارة الأعمـــال والمكاتـــب العقارية والوساطة المالية.

6. **النمط التقليدي (Conventional):** ويقابله البيئة المهنية التقليدية الملتزمة ويتميز أشخاص هذا النمط بالقدرة العالية على التكيف مع الواقـــع وضـــبط النفس واحترام الأنظمة والانقياد لها، ويهتموا بالتفاصيل والعمل الروتينـــي، ومن مهن هذه البيئة السكرتارية والوظائف الحكومية والأعمال المكتبية.

وقد افترض هولاند أن هذه البيئات مرتبة على شكل سداسي, تكـــون البيئـــات المتقاربة في الشكل السداسي متقاربة في الخصائص أكثر من البيئات المتباعدة فـــي الشكل، وبذلك يكون التوجه للبيئات المهنية توجه هرمي، أي أن المهن البعيدة عـــن الشخص تكون في البيئة الموجودة في قاع الهرم والبيئة الملائمة للشخص في رأس الهرم أي أن الشخص ذو النمط الاجتماعي مـــثلاً إذا درس أو عمـــل فـــي البيئـــة الاجتماعية قلنا أن هناك تطابق بين النمط والبيئة المهنية وإذا عمل في مهنة قريبـــة ولتكن الفنية مثلاً قلنا أن هناك تقارب بين النمط والبيئة، وقد يكون هناك تباعد بأن يدرس أو يعمل الشخص في بيئة بعيدة عن خصائصه وتقابل بيئتـــه فـــي الـــشكل السداسي كما هو مبين في الشكل التالي (عبدالحميد, ٢٠٠٣):



شكل (١)

الشكل السداسي لهولانـــد

ويرى (Holland) و(Gottfredson)(١٩٩٦) سهوله تلخيص محاسن النموذج السداسي في:

أ. سهوله استيعاب السداسي.

ب. تمتعها بالكثير من الفضائل كنظرية مفيدة واضحة التعريفات، متماسكة البناء الداخلي، واسعة المجال للتعامل مع التطور والتغير الشخصي.

ج. استعمال قاعدتها الواسعة لدعم البحث لعينات كبيرة من الأطفال والمـــراهقين وطلاب الكليات والكبار حتى سن الثامنة والثمانين من الجنسين.

د. سهوله تطبيق السداسي في المسائل العملية

أما ضعف السداسي فيبدو فيما يلي:

أ. حاجة الافتراضات حول البيئات الوظيفية للمزيد من التوضيح نسبه لتطبيقها الجزئي.

ب. حاجه الأشكال حول تطور الشخصية للمزيد من الفحص المتكامل.

ج. قد تختلف تصنيفات الوظائف قليلا بسب الإجراءات المختلفة المستعملة لتقييم النوع.

د. وقوع الكثير من الخصائص الشخصية والبيئية خارج مجال السداسي.

والجدير بالذكر هنا أن نظرية هولاند Holland من النظريات المهمة والتي أثبتت الدراسات الكثيرة صدقها وخلصت هذه الدراسات إلى أن الأفراد يختارون المهن التي تناسب خصائصهم الشخصية ومن هذه الدراسات دراسة توكار وسوانسون (Tokar & Swanson, 1995) والتي خلصت إلي أن أنماط الشخصية التي اقترحها هولاند تتطابق مع عوامل الشخصية الخمس الكبرى، كما بينت هذه الدراسة أن خلال الثلاثين عاماً الماضية كانت أشهر محاولات تنظيم عالم العمل والمهن هما: نموذج هولاند Holland في أنماط الشخصية ونموذج العوامل الشخصية الخمسة الكبرى.

وكشفت دراسة أخرى لـ جو وليونغ (Goth & Leong, 1993) عن ارتباط دال بين أنماط الشخصية عند (هولاند) وأبعاد الشخصية عند (أيزنك).

وانطلاقاً من هذه النظرية – نظرية هولاند في أنماط الشخصية والبيئات المهنية المرتبطة بها – طور هولاند اختبارات ومقاييس تساعد الأفراد على الكشف عن اهتماماتهم وميولهم المهني, والاختيار المناسب للتخصص الدراسي والمهنة المستقبلية، ومن هذه الاختبارات:

أ- قائمة التفضيل المهني (Vocational Preference Inventory (VPI .

ب-البحث الموجه ذاتيا (Self-Directed Search (SDS.

٤,١,٢ الإطار النظري للمقياس:

١,٤,١,٢ البحث الموجه ذاتيا ((Self-Directed Search (SDS):

مقياس (البحث الموجه ذاتياً SDS) من نماذج هولاند التي طورها في عدة طبعات بناء على نظريته الشهيرة في الأنماط، ويهدف هذا المقياس إلى اكتشاف الفرد ذاتياً لميوله واهتماماته المهنية بتصنيف نفسه أحد أنماط الشخصية الست والبيئة المهنية المتوافقة مع هذا النمط (الواقعي، العقلي, الفني، الاجتماعي، المغامر, التقليدي) مما يساعد الأفراد على الاختيار المهني والتعليمي السليم. لذا يعتبر البحث الموجه ذاتياً SDS أداة إرشاد وظيفي, مدار ومصحح ومفسر ذاتياً وتشمل كتيبين: كتيب تقويم, وكتيب تصنيف وظيفي.

لاستخدام البحث الموجه ذاتياً يقوم الشخص بتعبئة كتيباً و الحصول على رمـز وظيفي ثلاثي الأحرف, أو موجز رمز, والذي يستخدم لتحديد الوظائف المناسبة في كتيب التصنيف الوظيفي ودليل الوظائف.

يستطيع معظم الناس تعبئه البحث الموجه ذاتياً في (٤٠ أو ٤٥) دقيقـة, وقـد جرى تطوير البحث الموجه ذاتيا لغرضين:

أ. لمضاعفة عدد الناس الذين يستطيع المرشد خدمتهم.

ب. إتاحة تجربة إرشاد وظيفي للناس الـذين لا يملكـون أو لا يرغبـون فـي الحصول على إرشاد مهني.

ومما يميز هذا المقياس (Holland, 1997) ما يلي:

١. يضاعف البحث الموجه ذاتياً خدمات المرشد بإزالـة أو تقليـل الوقـت المطلوب لمراقبه الانضباط والأداء, وتصحيح وتفسير استمارة التقـويم إلى جانب الوقت المستغرق في إرشاد فردى غير ضروري, عليه ينـال المرشد المزيد من الوقت لأجل الناس الذين يحتـاجون إرشـاداً فرديـاً ولأجل برامج التخطيط والتقويم.
٢. يخدم البحث الموجه ذاتياً كذلك نسبة عالية من الطلاب والكبـار الـذين تتضاءل حاجتهم للمساعدة الوظيفية, كما يستخدم لإغراض تقليدية عديدة في الكثير من الأحوال, فعلى سبيل المثال يستعمل البحث الموجه ذاتياً في المدارس المتوسطة، والمدارس الثانوية، والكليات، ومراكز الكبار، ودور الملاحظة والسجون، ومراكز المرأة والتدريب المهني, كما تستخدم فـي الصناعة والأعمال التجارية لأجل التصنيف الوظيفي وتطوير الموظفين, فقد اثبت دوره في مجالات التعليم والأعمال والعلوم الاجتماعية.
٣. أثبت البحث الموجه ذاتياً نجاحاً في تطبيقه على جماعات من (١٥– ٣٠) فرداً وكذلك في جماعات كبيرة بحيث يكون فاحص لكل (٢٥) فرد.
٤. كذلك مما يميز البحث الموجه ذاتياً عن غيره إمكانية إعطائه المفحوص ليأخذه للمنزل أو المكتبة أو في مكتب خاص أو حيثما يـستطيع المـرء

التركيز والعمل بصورة مستقلة, هذا في حالة تطبيقه على أفراد ولـــيس جماعات.

٥. لقد اخضع البحث الموجه ذاتياً نفسه لتقصى مشكلات تعليمية فمثلا عبر تطبيقه على طلاب منهج جديد يستطيع التربويون تحديد خصائصهم، أو أنواع الطلاب الذين قد ينجحون أو يفشلون في هذا المنهج, والكيفية التي يتشابه بها الطلاب مع المنهج جديد.

٦. يزيل البحث الموجه ذاتياً الحاجة لورقة إجابـــة منفـــصلة، وحواســـيب، وتأخير البريد، وتكلفة خدمات التصحيح وتقـــارير التـــصحيح المعقـــدة, وبصورة أخرى يعتبر البحث الموجه ذاتياً شبيهاً بتجربة تعليم مبـــرمج, كما إن إعطاء المزيد من السيطرة للمسترشد يساعد على توضيح عمليه الإرشاد الوظيفي.

علاقة المقياس بالهيئات والسكان (Holland, 1997):

لقد تم استعمال البحث الموجه ذاتياً في هيئته المنشورة أو بتعديلات طفيفة بنجاح مع الذكور والإناث داخل المدينة، والضواحي، وطلاب الثانوي الريفيين، وطـــلاب الكليات، والأطفال والكبار العاملين والعاطلين الأمريكيين بمختلف أصولهم, إضـــافة إلى ذلك فقد أشار بنيت Bennight إلى أن استمارة مقال البحـــث الموجـــه ذاتيـــاً "الاستمارة E" كانت مفيدة في الإرشاد الولائي أو المواطن, وإحلال برنامج مطـــور للمجرمين جرى تطبيقه مبدئيا أثناء سجنهم.

استخدم جودمان ووترز Waters & Goodman البحث الموجه ذاتياً بـــبعض الطرق المبتكرة في بـــرامج إرشـــاد اســـتحدثت خصيـــصا للكبـــار كمـــا ابتكـــر Reardon & Minor خدمة معلومات منهج دراسي وظيفي لطلاب الكليات الذين يتعاونون مع البحث الموجه ذاتياً باعتباره نموذج مساعده ذاتية أما Farmer فقـــد طور برنامج إرشاد خاص للنساء يلعب البحث الموجه ذاتيا فيه دوراً هاماً, وتـــشير هذه التجربة والبحث حول آثار البحث الموجه ذاتياً إلى فائدته بالنسبة لمختلف أنواع السكان إضافة إلى ملائمته لكافة أنواع السكان في مختلف أنحاء العالم دون حصره على المجتمع الأمريكي.

٢,٤,١,٢ تطور المقياس للشكل المنتظم R (Holland, 1997):

في عام ١٩٧١م قدم هولاند النسخة الأولى من مقياسه (البحث الموجـــه ذاتيـــاً SDS) والذي بناه اعتماداً على نظريته الشهيرة في أنماط الشخصية والبيئات كأداة إرشادية تساعد المرشد على خدمة أكبر عدد ممكن وبفعالية أكبر وذلك لكونهـــا أداة إرشادية سهله، وذاتية التصحيح، أي يتم تطبيقها وتصحيحها وتفسير نتائجها ذاتياً من قبل الفرد نفسه. ومن ذلك التاريخ قام هولاند بتطوير هذا المقياس لعدة طبعات حتى وصل إلى الطبعة الأخيرة والأفضل وهي طبعة ١٩٩٤م وفيما يلي بيـــان لتطـــور المقياس (Holland, 1997) :

أولاً: طبعة ١٩٧١ وتشير هذه الطبعة إلى:

الثبات: فقد تراوحت عوامل الثبات الداخلي لعينه طـــلاب الكليـــة مـــن(٠,٦٣-٠,٨٥) M=0.74 للإناث و ٠,٦٣ إلى ٠,٨٨ "M=0.75" للـــذكور, وتـــم حـــساب معامل الثبات بطريقة الاعادة وتراوحت قيم الثبـــات مـــن (٠,٣١ - ٠,٨٧) حيـــث تراوحت الفترة بين التطبيقين من ٣ إلى ٤ أسابيع" وفي دراسة أخرى لـــ(١٧٥) من طلاب المرحلة الثانوية تراوحت قيم معاملات الثبات بين (٠,٦٠-٠,٨٤) باستخدام طريقة الاعادة وكانت الفترة بين التطبيقين من ٧ إلى ١٠أشهر وكما كان متوقعاً فإن معاملات الثبات عند طلاب الكلية كانت أكثر استقراراً مقارنة بطلاب الثانوية، أمـــا معاملات الثبات المحسوبة بطريقة الإعادة للمعلمين المتدربين فقد تراوحـــت مـــن (٠,٥٩- ٠,٩٥).

الصدق: تشير العلاقات المتداخلة داخل المقاييس الموضحة إلى تقارب حقيقـــة النموذج السداسيً, وقام هولاند وجوتفردسون Holland و Gottfredson باختبار الصدق التنبؤي لمقياس البحث الموجه ذاتياً ككل إضافة إلى كل الاختبارات الفرعية للمقياس في اثنين من الكليات شملت العينة ٨٩٤ ذكراً و٩٨٩ أنثى أكملوا البيانـــات بعد سنة.

كما تناول Touchton & Magon عينة عشوائية لــ ١٥٢ بالكليــة وقارنــا ملخص رموزهم وأحلامهم الوظيفية والمجالات الأساسية المخطط لها مع خططهــم الوظيفية ومجالاتهم الفعلية عقب ثلاث سنوات، كما قارنا نتائجهما بنتــائج مــشابه توصل إليها Holland & Gottfredson.

وفي دراسة ذات صلة قيم O, Neil & Morgan عينة من ١٧١ ذكور فــي سنتهم الدراسية الأولى كان رمز نقطتهم العالية في البحث الموجــه ذاتيــاً متعلقــة بالبحث، ثم جرى اختبارهم مجدداً في سنتهم الأخيرة فأشارت رموز نقاطهم العاليــة إلى رمز مجالهم الرئيسي بنسبة "٦٣%"، وكان خيارهم الــوظيفي عنــد التخــرج "٦١%" وخططهم الوظيفية عقب ٥ سنوات "٦٢%".

تلت الدراسة السابقة دراسة أخرى لذات العينة عبر مــدى زمنــي اســتغرق ٧ سنوات أشارت إلى رمز عالي النقاط وأحلام وظيفية دلت على رمز الوظيفة الحالية بنسبة ٥١% لرمز النقطة العالية و٤٥% لرمز الحلم الوظيفي".

وكذلك توصلت دراسة أخرى لاحقه قام بهــا Wiggins & Weslner شــملت متابعه استغرقت مراقبه لأربع سنوات لــ٢٠٠ ذكر, ومثلهم من الإنــاث خريجــي المدارس الثانوية إلى أن رمز VPI عالي النقاط المتمثل في "قسم الوظــائف فــي البحث الموجة ذاتياً" قد أشار إلى فئة الوظيفة الراهنة للطلبة تــراوح بــين 56.5% "k=.46" للإناث، و"k=.51" 64.5% للذكور.

ثانياً: طبعة ١٩٧٧ وتشير هذه الطبعة إلى:

تتشابه هذه الطبعة كثيراً مع طبعة (١٩٧١) رغم تعديل العديــد مــن البيانــات الواقعية لأجل تقليل الاختلافات العائدة للجنس, كما تم مراجعــه بيانــات المقــدرة إضافة إلى إحلال ١٦٠ وظيفة بوظائف أخرى.

الثبات: تراوحت قيم معاملات الثبات المحــسوبة بطريقــة التجزئــة النــصفية للمقاييس من عينة مكونة من (١٠٤) إناث و(١٠٥) ذكور لطلاب كلية ومتدربين من (٠,٨٣- ٠,٩٥) كما جرى جمع بيانات الاختبار والاختبار المعاد من عينة صغيرة لــ(٢٥) أنثى و(٥) ذكور, ومتوسط العمر (٣٨) سنة بفارق زمنــي تــراوح مــن أسبوع لأربعة أسابيع. وتراوحت قيم معاملات الثبات من (٠,٦٥- ٠,٩٥) للأنشطة،

والكفاءات، والوظائف, ومقاييس تقديرات الذات، كما تراوحت من (٠,٧٠- ٠,٨٩) للمقياس الكلي.

الصدق: تتمتع طبعة ١٩٧٧ بمعاملات صدق تنبؤي مطابقة للنسخة السابقة ١٩٧١, كما يمكن القول أن هذه النسخة متسقة مع البناء السداسي لهولاند.

واستناداً على عينه طلاب كليه قام "Holland & Gottfredson" بإجراء مقارنه نسختي ١٩٧١ و١٩٧٧ بالنسبة للصدق التنبؤي على ضوء الرمز الذي يحصل عليه كل طالب على المقياس على مدى ٣ سنوات فكانت النسبة المئوية ضئيلة لكل جنس "39.6 مقابل 43.0" للذكور و66.4 مقابل 65.7" للإناث.

ثالثاً: طبعة ١٩٨٥ وتشير هذه الطبعة إلى:

تم في هذه الطبعة مراجعة ٢٢٨ من الفقرات بغرض تحسين النسخة وتسهيل استخدامها, واستهدافها لفئات عمرية واسعة.

الثبات: تراوحت قيم معاملات الثبات باستخدام معادلة KR-20 لهذه الطبعة لعينه مكونة من ٥٢١ أنثى و٢٩٧ ذكر تراوحت أعمارهم بين ١٤ إلى ٧٤ عاماً من (٠,٥٩ – ٠,٩٢) لمختلف المقاييس الفرعية و(٠,٨٤- ٠,٩٢) للمقياس ككل.

مقارنةً بالطبعات السابقة تعتبر طبعة ١٩٨٥ أكثر ثباتاً.

الصدق: يلاحظ من علاقات الارتباط بين المقاييس الفرعية للمقياس أنها تتسق إلى حد كبير مع النموذج السداسي لهولاند في نظريته, وكذلك تطابقت النسختين ١٩٧٧ و١٩٨٥ من حيث الصدق التنبؤي.

مما سبق يمكن القول بأن مراجعة طبعات البحث الموجة ذاتياً بين عامي ١٩٧١- ١٩٨٥ أدت إلى تحسينات في محتوى البيانات وتسهيل استخدامها إذ بدا محتواها قابلاً للتطبيق على كل الجنسين بمدى عمري واسع، وكذلك تم مراجعه الاتجاهات في كتيب التقويم لزيادة فهم الذات وإكمال عمليه التقييم إلا أن تلك المراجعات لم تختبر تجريبياً, هذا وقد تزايد الثبات الداخلي لمقاييس البحث الموجة ذاتياً بالرغم أن هذه المحصلة كانت هدفاً ثانوياً, في الجانب الآخر لم تتزايد المصداقية مع مراجعه العام ١٩٨٥ الأمر الذي لا ينبغي أن يكون مدهشاً نسبة لأن القوائم الهامة الأخرى ظلت على ذات الدرجة من الصدقيه لفترة طويلة.

٢,٢ الدراسات السابقة:

بعد الرجوع للدراسات السابقة, اتضح أن الدراسات العربية في هذا النطاق قليلة وأغلبها يركز على اكتشاف الاهتمامات لدى طلاب الجامعات والعلاقة بين الميول والاهتمامات من جهة والتخصص الدراسي أو المهني من جهة, وقد تم وضع الدراسات السابقة في محورين هما: دراسات تناولت الميول المهنية, ودراسات تناولت صدق وثبات المقياس, ثم تم ترتيبها حسب زمن إجرائها من الأقدم إلى الأحدث, وجاء تصنيفها على النحو الآتي:

١,٤,٢ دراسات سابقة تناولت الميول المهنية:

فقد أجرى الحواري (١٩٨٢) دراسة هدفت إلى تكييف مقياس هولاند في التفضيل المهني وتطبيقه على عينه من طلبة الصف الثالث الثانوي على البيئة الأردنية، تم تطبيق المقياس على عينة مكونه من (٤٥٤) طالباً وطالبةً من طلاب الصف الثاني عشر في مدينة إربد، حيث شملت طلبة الفرع العلمي والأدبي والتجاري والصناعي، وقد توصلت الدراسة إلى أن أداء طلبة الفرع التجاري كان أعلى من أداء الفروع الأخرى على المقياس الإداري، كما أن أداء طلبة الفرع الأدبي أكثر على المقياس الاجتماعي وأداء طلبة الفرع العلمي كان أعلى من أداء طلبة الفروع الأخرى على المقياس الواقعي والعقلي والاجتماعي, مما يشير إلى اختلاف في الميول المهنية بين أفراد العينة.

أما جيناكوس وستيش (Gianakos and Subich, 1988) فقد أجريا دراسة هدفت إلى استقصاء أثر الجنس في اختيار التخصص الجامعي والمهنة المستقبلية, حيث تكونت عينة الدراسة من (٦٠٨) طالباً وطالبةً المسجلين في علم النفس في أحد الجامعات الأمريكية لعام ١٩٨٨ وقد استخدم الباحثان أداتين إحداهما قائمة هولاند في التفضيل المهني، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك فروقاً بين الذكور والإناث في اختيار التخصص الأكاديمي، حيث أظهرت الطالبات تفضيلاً للمواد الاجتماعية بينما أظهر الطلاب تفضيلا للمواد العقلية والتقليدية.

كما قام هنري (Henry, 1989) بدراسة هدفت إلى اختبار العلاقة بين تطابق الشخص مع البيئة المهنية وتحصيل الطالب، وذلك على عينة مكونة من (١٥٧) طالباً وطالبةً من المسجلين ببرنامج للتربية الطبية، وتتراوح أعمارهم بين(٢٠-٣٤) سنة، واستخدم الباحث مقياس هولاند البحث الموجه ذاتياً(SDS) وفي ضوء درجاتهم على المقياس صنف الطلبة إلى حالات تطابق وحالات عدم تطابق، وكشفت النتائج أن حالات التطابق بين النمط الشخصي والبيئة المهنية عالية وترتبط ارتباطاً موجباً وعالياً مع التحصيل الدراسي.

وقام العيسوي (١٩٨٩) بدراسة ميدانية للميول الأكاديمية والمهنية لدى طلاب الجامعة هدفت إلى التعرف على الميول الدراسية والمهني لعينة من طلاب جامعة الإسكندرية, وذلك بقصد التعرف على مدى تحقق رغبات الطلاب الدراسية والعوامل التي أسهمت في اختيار التخصص الأكاديمي على عينة مكونه من (٨٠٢) طالباً وطالبةً من جامعة الإسكندرية وكانت الأداة المستخدمة عبارة عن استبانة صممها الباحث لهذا الغرض، وقد خلصت هذه الدراسة إلى أن الغالبية الإحصائية من الطلبة تقرر أن رغباتها تحققت بالنسبة لدخول الكلية والقسم العلمي, وهي كما يلي: بالنسبة للشعور بالرضا عن كلياتهم كانت النتيجة وجود (٧٩,٨%) من مجموع العينة يقررون أنهم يشعرون بالرضا بدون وجود اختلاف بين الجنسين في هذا الصدد، أما رضا الطالب عن قسمه فجاء (٨١%) من العينة ككل راضين عن القسم، ومن ذلك أيضا أن (٦٣,٨%) من أفراد العينة دخلوا الكلية وفقاً لرغباتهم الخاصة أما القسم العلمي فكان نسبته (٧١,١%) وفقاً لرغبة الطالب الخاصة.

وأجرت أبو عيطة (١٩٨٩) دراسة هدفت إلى استقصاء العلاقة بين أساليب الرعاية الوالدية للأبناء في المرحلة الثانوية وميولهم المهنية, قامت الباحثة بتطبيق أداتين للدراسة هما: مقياس الرعاية الوالدية، ومقياس البحث الموجه ذاتياً, على عينة من ٣٧٠ طالباً وطالبةً تتراوح أعمارهم مابين (١٧-١٩) سنة, وقد خلصت الدراسة إلى أن هناك فروقا دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في ميولهم المهنية في مناشط الواقعي لصالح الطلبة الذكور وفي مناشط الاجتماعية والفنية لصالح الطالبات الإناث، وفي الكفاءات المهنية الفنية لصالح الطالبات الإناث وفي المهن الواقعية

لصالح الطلبة الذكور، وفي المهن الاجتماعية لصالح الطالبات الإناث، حيث جاءت قيم "ت" دالة إحصائيا عند مستوى ($0.05 > a$) في هذه المتغيرات.

وفي دراسة كوك Cook (١٩٩٣) التي اهتمت بدراسة الفروق بـين الـذكور والإناث من حيث ميولهم المهنية وقد توصلت إلى أن الذكور يختلفون في ميـولهم المهنية عن الإناث, وترجع الدراسة تلك الاختلافات إلى البيئة المحيطة والأعـراف والتقاليد التي تحكم ذلك.

كما أجرى الشرعة (١٩٩٣) دراسة هدفت إلى الكـشف عـن مـدى توافـق الشخصيات المهنية لطلبة الجامعة مع تخصصاتهم الأكاديمية، للتعرف علـى مـدى مرونة إجراءات القبول في الجامعات الأردنية في تلبية الاهتمامات المهنية للطلبـة. وقد تم استخدام قائمة هولاند في التفضيل المهني بصورتها المعربة والمعدلة للبيئـة الأردنية وقد طبقت الدراسة على عينه مكونه من (٢٥٩) طالباً وطالبةٍ مـن طلبـة السنة الأولى في جامعة مؤتة، موزعة على كليتي الآداب والعلوم باعتبار أن كليـة الآداب تمثل الشخصية والبيئة المهنية (الاجتماعية والفنيـة) وتمثـل كليـة العلـوم الشخصية والبيئة المهنية (العقلية والتقليدية). وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هنـاك فروقا دالة إحصائياً بين طلبة كلية الآداب وكلية العلوم على أربعة مقـاييس هـي: الاجتماعي والفني لصالح طلبة كلية الآداب، والعقلي والتقليدي لصالح طلبـة كليـة العلوم.

أما محمود (١٩٩٩) فقد أجرت دراسة هدفت إلى استقصاء العلاقة بين الميـول المهنية وكلا من الجنس, والتخصص الدراسي, والنضج المهني لدى طلبة الـصف الثاني الثانوي الأكاديمي في عمان، على عينه مقـدارها (٥٦٤) طالبـاً وطالبـةً، وأشارت الدراسة إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور في مهـن مثل المهن اليدوية والميكانيكية والهندسية والتجارية والـصناعية وإدارة الأعمـال، وكذلك أن هناك فروقاً دالة إحصائياً لصالح الإناث في بعض المهـن مثـل المهـن التعليمية والخدمات الاجتماعية والمهن الإنسانية والسلوكية والقانونية، كذلك لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في مهن مثل الطبية والعلـوم البيولوجيـة والزراعية.

وفي دراسة مشابهة لدراسة كوك Cook سابقة الذكر قـدم عـسيري (٢٠٠٠) دراسته الهادفة إلى معرفة الطموحات المهنية لدى أطفال المجتمع السعودي لعينـة بلغت (٢٧٧) طفلا أعمارهم بين (٧-١٤) سنة، فقد توصل إلـى وجـود فـروق واضحة بين الذكور والإناث في الطموحات المهنية حيث اتسع مجـال الخيـارات المهنية لدى الذكور وحصرها في مهنتين للإناث هما التدريس والطب، وقد ارجـع ذلك إلى الواقع الاجتماعي الذي يتيح للمرأة مهن معينة دون غيرها.

أما حجازي (٢٠٠٢) فقد أجرى دراسة لقياس الصعوبات التي يواجهها ١٥٩٠ طالب (٦٥٢ طالب، ٩٣٨ طالبة) جميعهم يدرسون في الصف الثاني عـشر عنـد اتخاذهم قرار في اختيار مهنة، في السنة التي يقفون فيها أمام خطوة اتخاذ قرار مهم في حياتهم في الفترة القريبة وقد جاءت النتائج لتؤكد أن هناك فروق واضحة بـين الجنسين في الصعوبات التي يواجهوها في اتخاذ قرار مهني: حيث كانت الاختلافات القوية الواضحة ($p<0.01$) بين الجنسين في قلة الدافعية لاتخاذ قرار، والـصعوبة العامة في اتخاذ القرار المهني وفي الصراعات الخارجية المؤثرة في اتخاذ القـرار المهني. فبينما أظهر الطلاب الذكور صعوبة كبيرة ناتجة عن قلة الدافعية من ناحية والصراعات الخارجية من ناحية أخرى مقارنة بالبنات. أظهرت الطالبات صـعوبة واضحة في قدرتهن العامة في اتخاذ قرار.

٢,٤,٢ الدراسات السابقة التي تناولت صدق وثبات المقياس:

قامت أبو عيطة (١٩٨٧) بدراسة أشير لها في أبو عيطة (١٩٨٩) بهدف تطوير اختبار (البحث الموجه ذاتياً) -الطبعة القديمة التي تم تطويرها لعدة طبعات لاحقة- للبيئة الكويتية حيث طبقته على (٢٠٠٠) طالباً وطالبةً بالمرحلة الثانوية واستخرجت معامل ارتباط كل فقرة من فقرات الاختبار بالدرجة الكلية لكل من المجالات الـستة التي هي موضوع الاختبار (الواقعي، العقلانـي، الفنـي، الاجتمـاعي، التقليـدي، المغامر) لكل من التخصص العلمي والتخصص الأدبي ولكل من الذكور والإنـاث ولجميع أفراد العينة معاً وقد جاءت معاملات الصدق تتراوح بـين (٠,٤٢-٠,٨٩), أما بالنسبة لمعامل ثبات الاختبار فقد استخرج بطريقتين: الأولى الاختبـار وإعـادة

الاختبار حيث طبق الاختبار على عينة من (٢٥٠) طالباً وطالبةً في المرحلة الثانوية ثم أعيد تطبيقه على (٢٠٠٠) طالباً وطالبة وذلك باستخدام معادلة كرونباخ ألفا, أما الطريقة الثانية التي استخرج بها معامل ثبات الاختبار فكانت التجزئة النصفية باستخدام معادلتي كودر ريتشاردسون ٢٠. وجاءت معاملات الثبات كما يلي:

بطريقة إعادة الاختبار تراوح بين (٠,٧٢–٠,٧٥–٠,٨٥) للأنشطة والكفاءات والمهن على التوالي, أما بطريقة التجزئة النصفية فكان (٠,٦٦– ٠,٦٨–٠,٧٧) للأنشطة والكفاءات والمهن على التوالي.

كما قامت طاهر (٢٠٠٠) بدراسة هدفت لاستقصاء الخصائص السيكومترية لاستخبار البحث الموجه للذات مع دراسة للفروق بين الجنسين في الميول المهنية على البيئة الكويتية –وقد استخدمت الباحثة النسخة السابقة لهذا الاختبار والتي تم تطويرها فيما بعد– وقد جاءت نتائج الدراسة كما يلي: لحساب الثبات تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي وقد بلغت قيمة المعامل (٠,٩٥) للعينة الكلية ولكلا من عينة الذكور والإناث على المقياس الكلي، كما بلغ المعامل لكل بيئة مهنية على العينة الكلية كما يلي، كان المعامل للبيئة الحرفية (٠,٨٩)، والبيئة العلمية (٠,٨٧), والبيئة الفنية (٠,٩٠)، والبيئة الاجتماعية (٠,٨٧)، والبيئة التجارية (٠,٨٨)، والبيئة التقليدية (٠,٩١), وتشير معاملات ألفا هذه إلى مستوى عال من الاتساق الداخلي للمقياس, أما بالنسبة لصدق المقياس فقد حسب باستخدام التحليل العاملي والذي أسفر عن ستة عوامل دورت تدويراً متعامداً، وعليه استبقيت منها خمسة عوامل استوعبت (٦٥,٦%) من التبيان الكلي, وقد خلصت الدراسة إلى أن البحث الموجه ذاتيا له خصائص سيكومترية جيده تجعله أداة صالحة ومناسبة لقياس الميول المهنية بين طلاب جامعة الكويت، وأما فيما يتعلق بالفروق بين الجنسين على المقياس أوضحت الدراسة أن هناك فروقاً بين الذكور والإناث في الميول المهنية, حيث إن الذكور أكثر ميلاً للبيئة التقليدية والتجارية والحرفية في حين أن الإناث كن أكثر ميلاً للبيئة الفنية والعلمية والاجتماعية.

وأجرى عبدالحميد (٢٠٠٣) دراسة هدفت إلى الكشف عن الفروق في الاهتمامات المهنية حسب التخصص الدراسي ومستوى التحصيل الدراسي, وقد تم

تطبيق مقياس هولاند البحث الموجه ذاتياً للميول المهنية على عينة مكونة من (٢٢٠) طالبة بكليتي الآداب والعلوم بجامعة الإمارات العربية المتحدة، من أربع تخصصات أكاديمية وهي علم النفس، واللغة العربية, والحاسب الآلي والجيولوجيا, وقد قام الباحث في هذه الدراسة باستخراج معامل ثبات الأداة بطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي وبلغت قيمة معامل ثبات ألفا بين بنود المقياس ككل (٠,٩٥), كما استخرج معامل ثبات الاختبارات الفرعية كلاً على حده وبطريقتين الاتساق الداخلي (ألفا) والتجزئة النصفية وكانت النتائج تتراوح ما بين (٠,٨٠ و٠,٨٦) في الاتساق الداخلي و(٠,٨٢ و٠,٨٧) كما اعتمدت الدراسة في تقدير صدق الأداة على صدق التكوين construct validity كما اعتمد على اتساق نتائجه في هذه الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة للمقياس، وكشفت الدراسة عن ارتفاع مستوى الاهتمامات العقلية لدى طالبات كلية العلوم (الحاسب الآلي والجيولوجيا) منه لدى كل من طالبات كلية الآداب (علم النفس واللغة العربية). في حين يرتفع مستوى كل من الاهتمامات الاجتماعية والفنية لدى كل من طالبات الآداب (علم النفس واللغة العربية) منه لدى كل من طالبات العوم (الحاسب الآلي والجيولوجيا), ولا توجد فروق دالة في مختلف الاهتمامات المهنية بين طالبات علم النفس من جهة واللغة العربية من جهة أخرى. وكذلك الحال بين طالبات الحاسب الآلي والجيولوجيا, ولا يختلف مستوى الميل للمغامرة بين الطالبات حسب التخصص الدراسي, ويرتفع مستوى الميل الاجتماعي بين متوسطات التحصيل عنه لدى كل من منخفضات ومرتفعات التحصيل, وتقل درجة كل من الميل العقلي والميل للمغامرة، في ظل انخفاض مستوى تعليم الأب، مقارنة بها في ظل مستوى تعليم الأب المتوسط والمرتفع, كما تقل درجة الميل التقليدي في ظل المستوى الأدنى لتعليم الأب، مقارنة بمستوى التعليم المتوسط, هذا في حين لا توجد فروق دالة إحصائياً في مختلف الاهتمامات المهنية تعزى لاختلاف مستوى تعليم الأم.

ويتبين من استعراض نتائج الدراسات السابقة، أن هناك اهتماماً متزايداً من الباحثين العرب والأجانب بالميول المهنية ودراستها وعلاقتها بمتغيرات مثل النوع الاجتماعي (ذكر-أنثى)، والتخصص الدراسي وكذلك المستوى الدراسي، وتوصلت

إلى أن هناك فروقاً بين الجنسين في الميول المهنية وأرجعوها إلى طبيعة المجتمـــع وتقاليده التي يؤثر في شخصية الفرد وسلوكه, وهذا الاهتمام قد يرجع إلى التطـــور الحضاري والتقني الذي أنتج مهناً دقيقة تحتاج لمواصفات شخصية محددة لأدائها.

كما ويظهر من استعراض الدراسات السابقة والخاصـــة بتقنـــين المقيـــاس أن المقياس يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة في البيئات المختلفة، مع الإشارة إلى ندرة الدراسات العربية في حدود علم الباحث التي تناولت تقنين هذا المقياس على البيئات العربية.

وبسبب الاهتمام المطرد بالميول المهنية ودراستها, أوجد حاجة إلى أدوات لقياس هذه الميول, ولكون هذا المقياس (البحث الموجه ذاتياً) اثبت صلاحيته في كثيرا من البيئات, كان ذالك مبرراً لإمكانية تقنينه على البيئة السعودية والاستفادة منه, وهذا ما تهدف إليه هذه الدراسة.

الفصل الثالث

المنهجية والتصميم

يتضمن هذا الفصل وصفاً لمجتمع الدراسة وطريقة اختيار عينتهـا وتوزيعهـا حسب نوع التعليم والجنس وكذلك خطوات إعـداد الاختبـار وإجـراءات تطبيقـه وتصحيحه وتفسير الدرجات، وكذلك وصفاً لخصائص الاختبار السـيكومترية فـي البيئة الأصلية، وكذلك وصفاً للمعالجات الإحصائية التي تم اتباعها للإجابـة عـن أسئلة الدراسة وإيجاد الخصائص السيكومترية للاختبار على البيئة السعودية.

١,٣ مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة المستهدف من مجمل طلاب المرحلة الثانوية (بنين، بنات) في المملكة العربية السعودية، بينما تم اعتبار أن مجتمع الدراسة المتيسر هو طلاب المرحلة الثانوية في منطقـة تبـوك فـي الفـصل الدراسـي الأول مـن العـام (٢٠٠٦/٢٠٠٧م) والذي بلغ (٢٨٨٢١) طالباً وطالبـة مـنهم (١٤٣٨٠) طالبـاً، و(١٤٤٤١) طالبة موزعين على المدارس الحكومية والمدارس الأهليـة ومـدارس الأبناء (تابعة للقوات المسلحة)، وفقاً لإحصائيات الإدارة العامة للتربيـة والتعلـيم بمنطقة تبوك لنفس العام الدراسي.

جدول رقم (١)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس ونوع التعليم

نوع التعليم	مدارس الحكومية		مدارس أهلية		مدارس الأبناء		المجموع
العـدد الجنس	عدد المدارس	عدد الطلاب	عدد المدارس	عدد الطلاب	عدد المدارس	عدد الطلاب	عدد الطلاب
ذكر	٤٨	١١٣٤٥	٦	١٦٥١	٤	١٣٨٤	١٤٣٨٠
أنثى	٥٦	١١٤٧٨	٦	١٥٣٥	٥	١٤٢٨	١٤٤٤١
المجموع	١٠٤	٢٢٨٢٣	١٢	٣١٨٦	٩	٢٨١٢	٢٨٨٢١
%	٨٣,٢	٧٩,٨١	٩,٦	١١,٠٥	٧,٢	٩,٧٥	

٢,٣ العينة:

تم اختيار عينة الدراسة من مجتمع الدراسة بالطريقة العشوائية العنقودية، حيث تم اختيار المدارس عشوائياً وذلك بمراعاة نسبة المدارس الحكومية والمدارس الأهلية ومدارس الأبناء إلى المجموع الكلي، حيث بلغت المدارس الحكومية (١٦) مدرسة (٨) مدارس للبنين و(٨) مدارس للبنات، أما المدارس الأهلية (٤) مدارس (٢) بنين و(٢) بنات، ومدارس الأبناء (٣) مدارس (٢) للبنين وَواحدة للبنات، وتم تقسيم هذه المدارس إلى شعب عشوائياً مع مراعاة المستوى التعليمي بحيث أن عينة المدرسة تكون عشوائية لكل سنة دراسية (أول, ثاني, ثالث)، وقد بلغت عينة الدراسة الأولية (١٧٥٠) فرداً وانتهت إلى (١٧٣٨) فرداً منها (٩٩٢) طالباً و(٧٤٦) طالبة وبنسبة (٦%) من مجتمع الدراسة، كما هو موضح في الجدول رقم (٢):

جدول رقم (٢)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس ونوع التعليم

نوع التعليم	مدارس الحكومية		مدارس أهلية		مدارس أبناء		المجموع
العدد / الجنس	عدد المدارس	عدد الطلاب	عدد المدارس	عدد الطلاب	عدد المدارس	عدد الطلاب	عدد الطلاب
ذكر	٨	٧٦٧	٢	١١٣	٢	١١٢	٩٩٢
أنثى	٨	٦٠٤	٢	٨٦	١	٥٦	٧٤٦
المجموع	١٦	١٣٧١	٤	١٩٩	٣	١٦٨	١٧٣٨
%	٦٩,٥	٧٨,٨	١٧	١١,٤	١٣	٩,٦	

٣,٣ الأداة:

البحث الموجه ذاتياً ((Self-Directed Search (SDS)) طبعة ١٩٩٤ الاستمارة R.

قام هولاند بتطوير مقياسه بناءً على نظريته الشهيرة في أنماط الشخصية بهدف قياس الميول المهنية, وتقسيم الأفراد إلى ست بيئات مهنية مرتبطة بأنماط الشخصية

الست عند هولاند وهي: (الواقعي، العقلاني، الفني، الاجتماعي، التقليدي، المغامر)، ويمتاز هذا المقياس بسهولة التطبيق والتصحيح وتفسير الدرجة لكونها ذاتية التصحيح فالمفحوص يمكنه تحديد درجته على المقياس والحصول على الرمز الثلاثي الذي يمثل بيئته المهنية، كذلك يمتاز هذا المقياس بأنه أداة إرشادية تهدف إلى خدمة أكبر عدد ممكن من المفحوصين وتقديم الخدمة الإرشادية لهم في وقت واحد. ويتكون هذا المقياس من (٢٢٨) فقرة ممثلة لأربعة جوانب أساسية كل جانب يتكون من ستة أقسام ممثلة للبيئات المهنية الست وفيما يلي بيان ذلك:

١. الأنشطة Activities

تتكون من (٦٦) فقرة مقسمه على ست مقاييس للأنشطة هي (R,I,A,S,E,C) بواقع (١١) فقرة لكل مقياس لقياس المقدرة الشخصية التي تميز كل نوع، ويتم الإجابة عليها باختيار (أرغب أو لا أرغب) في أداء ذلك النشاط.

٢. الكفاءات Competencies

تتكون من (٦٦) فقرة مقسمة على ست مقاييس للكفاءة هي (R,I,A,S,E,C) بواقع (١١) فقرة لكل مقياس لقياس مهارات ومواهب الشخص، ويتم الإجابة عليها باختيار (نعم أو لا) في القدرة على القيام بالأنشطة المختلفة.

٣. المهن Occupations

تتكون من (٨٤) فقرة (مهنة) مقسمة على ست مقاييس للمهن هي (R,I,A,S,E,C) بواقع (١٤) فقرة لكل مقياس تعمل كمقاييس وظائفية مع اهتمامات وعوامل شخصيه مختلفة, ويتم الإجابة عليها باختيار (نعم أو لا) حسب الميل والرغبة في هذه المهن.

٤. التقديرات الذاتية Self-Estimates

تتكون من (١٢) فقرة تتضمن أولاً: القدرات وهي مقسمة إلى ست مقاييس للقدرة هي (R,I,A,S,E,C) بحيث تتم الإجابة باستخدام مقياس تقديري من سبع درجات لتحديد مدى توافر المقدرة لدى المفحوص، ثانياً: المهارات وهي مقسمة إلى ست مقاييس للمهارة هي (R,I,A,S,E,C) بحيث تتم الإجابة باستخدام مقياس تقديري من سبع درجات لتحديد مدى توافر المهارة لدى المفحوص.

أما بالنسبة للخصائص السيكومترية للمقياس في البيئة الأصلية فقد جاءت على النحو التالي:

الثبات:

يشير دليل الاختبار إلى أن الثبات الداخلي باستخدام معادلة "KR-20" بالنسبة للأنشطة, والكفاءات، والوظائف والتقديرات الذاتية, تتراوح معاملات الثبات للأنشطة والكفاءات ومقياس الوظائف من (٠,٧٢- ٠,٩٢) أما معاملات ملخص المقاييس فتراوحت من (٠,٩٠- ٠,٩٤) وقد تراوحت العلاقات بين ترددي تقدير الذات للمقاييس من (٠,٣٧- ٠,٨٤) مما يشير إلى اشتمال الترددات على انحراف مشترك لكن مساهمة كل ببعض الانحراف المتفرد.

كما تم اختبار الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار لعينه من (٧٣) فرداً منهم(٢٨) ذكوراً و(٤٥) إناث من مدارس ثانوية وكليات وناضجين عبر اختبارهم على مدى فترات زمنية تراوحت بين (٤ – ١٢) أسبوعاً، فتراوحت علاقات إعادة الاختبار لموجز المقياس من (٠,٧٤ – ٠,٨٩) مشيرة إلى تمتع الموجز باستقرار ملحوظ, وبالنسبة للأخطاء المعيارية لموجز المقاييس تعتبر ضئيلة وضمن نطاق أخطاء القياس.

الصدق:

كانت العلاقات المتداخلة لموجز المقياس بالنسبة لعينات طلاب الثانوي والكليات والناضجين حسب النوع متشابهة داخل هذه العينات، وتظهر بعض اختبارات الصدق الناتجة لعينة (١٩٩٤) وتعادل النسبة المئوية لهذه الإنجازات النسبة المئوية لعينة يتوافق رمز نقطتها العالية والطموح أحادى الحرف أو رمز الوظيفة, وتشير مراجعة لدراسات الصدق التنبؤي والصدق الناتجة للبيانات والقوائم الهامة إلى أن معظم هذه البيانات الهامة تتمتع بمعدلات باهرة في مدى (٤٠%) إلى (٥٥%) في مشروع سداسي الفئات، أما مجمل المعدل الإجمالي لعينة (١٩٩٤) فقد بلغ نهاية قصوى تمثلت في (54.7%).

كما يشير الدليل إلى تفوق طبعة (١٩٩٤) على طبعة (١٩٨٥) وما قبلها والتي حصلت على خصائص سيكومترية (صدق وثبات) جيدة، حيث تم تنقية البيانات

وتطوير معدلات الإدراج بالنسبة للجنسين إضافة إلى زيادة صدقية الثبات الداخلي, كما تبدو طبعة (١٩٩٤) معادلة للطبعات السابقة,كما جرى تحديث المعايير لـــتعكس الاستعمال في عقد التسعينات وما بعدها, وجرى أيضاً تحديث دليل الوظائف ليشمل وظائف هامة لعقد إجراء الدراسة المستقبلية، كما جرى تيسيره مقارنة بدليل العـــام (١٩٨٥), وطبقاً للتغذية الراجعة للمستعملين, وتحديث البيانات المعيارية, والوظائف المتاحة, إلى جانب التغيرات لأجل تـــسهيل اســـتخدام الأداة بالنـــسبة للخاضـــعين للامتحان, فقد قدمت طبعة (١٩٩٤) مراجعة هامة لاستمارة R.

٣,٤ إجراءات الدراسة:

٣,٤,١ خطوات تطوير الاختبار وإخراجه:

لبلوغ الهدف من الدراسة وهو تقنين مقياس البحـــث الموجـــه ذاتيـــاً (SDS) وإخراج صورة منه تناسب البيئة السعودية قام الباحث بعدة خطوات هي:

١. قام الباحث في سبيل الحصول على الاختبار بمراســـلة المؤســـسة الأمريكيـــة المصدرة لهذه الاختبارات (PAR).

٢. تمت ترجمة فقرات الاختبار إلى اللغة العربية من لغته الأصـــلية الإنجليزيـــة وكذلك إعادة ترجمتها من العربية إلى الإنجليزية للتأكد من جـــودة الترجمـــة، كذلك تم ترجمة تعليمات الاختبار المرافقة له.

٣. للتأكد من جودة الترجمة وأن النسخة العربية مكافئة للإنجليزيـــة وكـــل فقـــرة محافظة على مضمونها, قام الباحث بعرض الترجمـــة علـــى مجموعـــة مـــن المعلمين من معلمي اللغة الإنجليزية واللغة العربيـــة والتخصـــصات العلميـــة الأخرى للحكم على فقرات الاختبار, وأنها ملائمة للبيئة السعودية مـــن حيـــث الصياغة وموافقتها للقيم الدينية والأعراف الاجتماعية.

٤. تم تحكيم الاختبار وذلك بعرضه على سبعة من أساتذة الجامعة في جامعة مؤتة وكلية المعلمين بتبوك سواء المختصين في الإرشاد النفسي والتربوي أو علـــم النفس، أو القياس والتقويم، وعلى بعض الزملاء طـــلاب الماجـــستير لإبـــداء الملاحظات على الترجمة وملائمة الفقرات للبيئة السعودية.

٥. بعد أن قام الباحث بمراعاة كل الملاحظات التي أبداها الأساتذة المحكمين أصبح الاختبار جاهزاً مبدئياً للتطبيق على العينة الاستطلاعية.

٦. الدراسة الاستطلاعية: قام الباحث بتطبيق الاختبار علي عينة عشوائية مكونه من (١٤٥) طالباً وطالبةً بواقع (١٠٥ طالباً) و(٤٠ طالبةً) للتأكد من وضوح صياغة فقرات الاختبار, ومدى أُلفة أفراد العينة للاختبار من حيث اللغة ومحتوى الفقرات، وكذلك تحديد الزمن المستغرق في إتمام الإجابة على أداة الدراسة، وأخذ الاستفسارات والملاحظات بعين الاعتبار فقد تكون هناك فقرات ذات لغة ركيكة أو غامضة على أفراد العينة أو قد تكون شاذة في المجتمع السعودي, وقد نتج عن هذه الدراسة وضوح الصياغة لكامل فقرات الاختبار ماعدا إحدى الفقرات تم تغييرها من (استمارة ضرائب إلى استمارة الدخل والزكاة) وكذلك لوحظ كثرة الاستفسار عن المهن أو الوظائف وهي الجزء الثالث في الاختبار حيث كان استفسارهم عن الفارق بين بعض الوظائف المتشابهة، ومرد ذلك إلى أن الاختبار في أصلة يشتمل الكثير من البيانات المتشابهة في مقاييس الوظائف لأنه يقيس اهتمامات وعوامل شخصيه مختلفة (Holland, 1997).

أما بالنسبة لصفحة النتائج فقد تم الاستفسار عنها من قبل قلة من المفحوصين وتم تفسيرها لهم, كذلك تم تحديد الزمن المستغرق للإجابة وهو من (٣٥-٤٥) دقيقة.

٧. إخراج الاختبار: قام الباحث بإخراج الصورة السعودية المعربة من الاختبار بصورته النهائية بعد أخذ جميع الملاحظات سواء على اللغة أو تمثيل الفقرات, وتم التعديل والاستبدال وفقاً لآراء المحكمين واستفسارات المفحوصين في الدراسة الاستطلاعية، بدون الإخلال بمضمون الفقرات والسمة التي تقيسها.

٢,٤,٢ إدارة الاختبار وتطبيقه:

من المهم في بداية التطبيق طمأنة المفحوصين على سرية البيانات والهدف من تطبيق هذا الاختبار عليهم, ومن ثم حثهم على بذل الجهد وتحري الدقة في الإجابة وشكرهم مسبقاً على تعاونهم.

ومن الأهمية إعطاء البحث الموجه ذاتياً أو أي اختبار آخر لأولئك الأفراد الذين يرغبون اكتشاف وفهم مشكلاتهم أو احتمالاتهم الوظيفية, إذ يتطلب الأمـــر اهتمـــام الفرد و مشاركته النشطة، لأن البحث الموجه ذاتياً وبصورة ما يعتبر شبيهاً بتجربة تعليم مبرمج فإعطاء المزيد من السيطرة للمفحوص يساعد على فهم عمليه الإرشاد الوظيفي.

ولأن الاختبار هو في مجال الإرشاد المهني كان من الضروري أن يكون مطبق الاختبار (الفاحص) ذو دراية بالإرشاد المهني مما قد يساعد على إدلاء المفحوصين بمعلومات حول حياتهم، والتأثير عليهم بحيث يتخذون موقفاً ايجابياً تجـــاه اكتـــشاف المقدرات والمهارات المهنية.

تم تطبيق الاختبار على عينة الدراسة في قاعات المكتبات أو قاعات مـــصادر التعلم في المدارس لتوفر عناصر الهدوء والإضاءة والمساحات و العناصر الأخرى المهمة لتطبيق أي اختبار, وكان عدد كل مجموعة يتكون من (٢٠ – ٢٥) طالـــب, واستغرق إتمام الاختبار من (٤٠– ٤٥) دقيقة, وقد قام الباحث بتطبيـــق الاختبـــار بنفسه على عينة الذكور بمساعدة بعض المرشدين الطلابيين فـــي المـــدارس التـــي شملتها العينة.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن عينة الإناث تم تطبيقها من قبـــل مكتـــب الإرشـــاد وشؤون الطالبات التابع للإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة تبـــوك متمـــثلاً فـــي مشرفات الإرشاد الطلابي, حيث قام الباحث بتزويد المـــشرفات بتعليمـــات تطبيـــق الاختبار على البيئة السعودية بناءً على استفسارات أفراد العينة الاستطلاعية وبعض الملاحظات التي دونها الباحث وراعى أهمية تفاديها في التطبيق, وهذه التعليمـــات هي:

تعليمات التطبيق للاختبار الموجه ذاتياً SDS:

المرحلة الأولى: (مرحلة التعريف بالمقياس أو الاختبار)

١. توزيع الكراسات على الطالبات.
٢. (أهمية الاختبار): تقوم الفاحصة (المطبقة) بإعطاء نبذة قصيرة عن المقياس أو الاختبار وهو البحث الموجه ذاتياً بقولها أن هـــذا الاختبـــار يعـــد مـــن

الاختبارات المهمة لتحديد الميول أو الاهتمامات المهنية وبالتالي تحديد التخصص الدراسي في الجامعة والمهنة المستقبلية.

٣. (الهدف من الدراسة): ويهدف الباحث من تطبيقه (تقنينه على البيئة السعودية) للمساهمة في التوجيه المهني واختيار التخصص الدراسي المناسب, في الجامعة والمهنة المستقبلية والمتوافقة مع سوق العمل, مما يؤدي إلى الحد من التسرب من الجامعات, وكذلك الحد من البطالة المتزايدة في المملكة, مع التأكيد على أن جميع المعلومات ستعامل بسريه تامة ولأغراض البحث العلمي فقط لذا نرجو من كل طالبه تأدية الاختبار بكل دقة واهتمام.

المرحلة الثانية: (مرحلة التحفيز)

١. تطلب الفاحصة من الطالبات فتح الكراسة على الصفحة الأولى وقراءة ما فيها وتعبئة البيانات المطلوبة (الاسم اختياري وليس إجباري)
٢. ثم فتح الكراسة على الصفحة الثانية وكتابة الرغبات والأحلام الوظيفية, (تكتب أي وظائف بأي عدد) مع ملاحظة ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم.

المرحلة الثالثة: (أداء الاختبار)

١. الإجابة على جميع فقرات الاختبار – بعد قراءة التوضيح أعلى الصفحة– بـ(أرغب أو لا أرغب) أو (نعم أو لا) وجمع الإجابة بأرغب أو نعم لكل مجموعة.
٢. تطلب الفاحصة من الطالبات البدء بالإجابة على فقرات الاختبار والمكونة من (أنشطه، كفاءات, وظائف، قدرات ذاتية) بداية من الأنشطة (ص ٣–٩).

ملاحظات وتنبيهات أثناء التطبيق:

١. يجب على الطالبات قراءة فقرات الاختبار وبالذات الوظائف بصيغة المؤنث فكل وظيفة قد يشغلها ذكر أو أنثى.
٢. كذلك قد يكثر السؤال عن معنى بعض الوظائف أو الأنشطة أو الكفاءات، أو غيرها, وهنا يجدر التنبيه إلى أن الاختبار فيه وظائف دقيقة في تخصصات قد تكون نادرة.

٣. كذلك قد يمْنع بعض الطالبات من الاختيار الصحيح بعض التقاليد أو الأعراف السائدة عن بعض المهن وأنها للرجال فقط, لذا أرجو توجيه الطالبات إلى أن هذا المقياس يهدف إلى دراسة الميول والاهتمامات هل ترغب أو لا ترغب.

٤. في الصفحة (٩) القدرات الذاتية هنا يختلف نمط الإجابة وقد يكثر السؤال لذا يجب التأكيد على الطالبات بوضع دائرة حول الدرجة (من ١ أقل درجة إلى ٧ أعلى درجة) التي تراها لنفسها بعد مقارنة نفسها مع من هن في نفس العمر أو المرحلة التعليمية في القدرات أو المهارات, كذلك التأكيد على أن هذا القسم يقيس الفروق الفردية فضعف المفحوصة في بعض القدرات أو المهارات مؤشر على قوتها في مهارات وقدرات أخرى, لذا يجب أداؤه بمصداقية متناهية.

المرحلة الرابعة: (مرحلة التصحيح وجمع النتائج):

١. بعد انتهاء جميع الطالبات من الإجابة على الاختبار تطلب المطبقة للاختبار من الطالبات تعبئة بيانات (ص١٠) وذلك بجمع النتائج ووضع كل درجه أو قيمه على رمز الفقرة (الحرف) الموضح ومن ثم جمع درجات كل رمز في الأسفل.

٢. بعد ذلك يتم تحديد الرمز الشخصي للمفحوص وهو عبارة عن ثلاثة أحرف هي التي حصلت على أعلى درجات أو قيم وكتابتها في المربعات الثلاث في أسفل الورقة.

ملاحظة: الاختبار ليس اختبار سرعة, لذا من المهم الإجابة على جميع الفقرات وتعبئة صفحة الملخص (النتائج)، وما الوقت الموضح في التعليمات أعلاه إلا للتنظيم فقط.

٣,٤,٣ التصحيح:

التصحيح في (البحث الموجه ذاتياً SDS) ذاتي بواسطة الفرد الذي أكمله الأمر الذي يجعله مشاركاً موجباً في عمليه التقييم، والذي يعتبر مفيداً في اتخاذ القرارات الوظيفية أو التفكير حول الصعوبات الوظيفية, ويزيل البحث الموجه ذاتياً بذلك

الحاجة لورقه إجابة منفصلة أو تقارير تصحيح أو ما شابه, ويتم ذلك بجمع نقاط كل مقياس من المقاييس الفرعيـــة (R,I,A,S,E,C) "واقعـــي، استقـــصائي، فنـــي، اجتماعي، عملي، تقليدي" وتدوينها في صفحة الملخص المكونة من ستة أعمدة تمثل تلك المقاييس كل عمود تدون فيه عدد الإجابات الموجبة سواء بـــِ أرغـــب فـــي الأنشطة ونعم في الكفاءات والمهن وكذلك تدون فيه درجة التقديرات الذاتيـــة علـــى القدرات والمهارات التي اختارها المفحوص لنفسه.

وتم الإشراف على المفحوصين ومساعدتهم في تصحيح البحث الموجـــه ذاتيـــاً تفادياً لأخطاء قد تنجم في التصحيح بسبب عدم معرفة الطريقة. وتتمثل أحد تقنيات الإشراف والمراقبة في تقليل الأخطاء في فحص كل ممتحن لتصحيح زميله الأمـــر الذي يؤدى إلى نقاش مفيد, كما قام الباحث بمراجعة عمليه التصحيح بنفسه للتأكـــد من صحة تصحيح المفحوصين وتفادياً لأخطاء قد تؤثر في نتائج الدراسة.

٥,٣ تفسير الدرجة:

بعد فراغ المفحوص من إكمال الاختبار يقوم فـــي الـــصفحة الأخيـــرة بجمـــع الإجابات الإيجابية على الفقرات الممثلة للاختبارات الفرعية (الواقعيـــة، عقلانيـــة، فنية، اجتماعية، مغامرة، تقليدية) (S, E, R, I, A), وذلك على شكل أعمـــدة كـــل عمود يمثل اختبار فرعي.

تُجمع النتائج في الأسفل ويتكون لدينا ست درجات تصنف بناءً على الأكبر قيمة فتأخذ أعلى ثلاث قيم لتكون رمز ثلاثي الأحرف والذي يكون خليط بين ثلاث بيئات مهنية، فمثلاً إذا حصل المفحوص على موجز SEI فإن المهن ذوات الرمـــز SEI متطابقة مع ميوله والمهن ذوات الرموز SIE، ESI, EIS, ISE, IES, مـــشابهة لميوله, وهذه المهن رتبها وصنفها هولاند بناءً على أنماط الشخصية والبيئات المهنية في كتيب مرفق مع البحث الموجه ذاتياً.

٦,٣ التحقق من الخصائص السيكومترية للاختبار على البيئة السعودية:

الثبات:

تم التحقق من معامل الثبات بطريقتين: الأولى باستخدام معادلة كودر- ريتشارد سون (KR20) لتأكد من ثبات الاتساق الداخلي للاختبار, والثانية إعادة الاختبار للتأكد من ثبات الاستقرار حيث طبق الاختبار على عينة مكونة من (١٢٣) طالبا وطالبة من المرحلة الثانوية.

الصدق:

تم التحقق من صدق الاختبار على البيئة السعودية بعدة طرق هي:

١. صدق المحكمين:

حيث تم عرض الاختبار على (سبعة) أساتذة الجامعة والمختصين في الإرشاد النفسي والقياس والتقويم وبعض الزملاء من طلبة الماجستير, وكذلك تم عرضة على معلمي لغة عربية لإبداء الملاحظات على لغة الاختبار وملاءمته للبيئة السعودية.

٢. صدق المحك (التلازمي):

تم اختيار اختبار التفضيل المهني للذنيبات (٢٠٠٦) - والذي قام ببناءه على البيئة الأردنية, وهو يتكون من ثلاثة أجزاء تتوزع فيه فقرات كل جزء على سبع فروع تمثل فروع التعليم الثانوي في الأردن- كاختبار محك تلازمي للبحث الموجة ذاتياً حيث تم تطبيق البحث الموجة ذاتياً واختبار الذنيبات على فئة مكونة من (٤٩) طالب وطالبة من المرحلة الثانوية.

٣. كذلك تم إيجاد معامل الارتباط بين الاختبارات الفرعية للبحث الموجه ذاتياً وبين التقديرات الذاتية وذلك كمحك داخلي للاختبار.

٤. صدق البناء:

وقد تم التحقق منه بالتحليل العاملي حيث تم عمل تدويرمتعامد (فاريمكس) لكل اختبار فرعي من الاختبارات الستة للوصول إلى معرفة مدى قياس الاختبار للسمة أو الظاهرة التي وضع لقياسها.

٥. صدق البناء السداسي:

حيث تم حساب معاملات الارتباط بين البيئات المهنية في البيئة السعودية سواء العينة الكلية أو عينة الذكر والإناث واتساقها مع الشكل السداسي الذي فرضه هولاند، وسيتم توضيح ذلك في فصل النتائج.

٧,٣ اشتقاق المعايير:

تم اشتقاق المعايير للبيئة السعودية بحساب الرتب المئينية لأداء أفراد عينة الذكور, وعينة الإناث, والعينة ككل, على الاختبارات الفرعية, وهي اختبار الأنشطة, واختبار الكفاءات, واختبار الوظائف، والاختبار ككل. وبذلك تم إيجاد ما يقابل كل درجة خام من النقط المئينية, والتي عرفها النبهان (٢٠٠١) بأنها تلك النقطة أو العلامة التي يقع تحتها نسبة مئوية محدودة من الحالات في التوزيع. وتم اعتماد الرتب المئينية كمعايير لأنها اعتمدت في النسخة الأصلية.

الفصل الرابع

عرض النتائج

هدفت الدراسة الحالية إلى التحقق من الخصائص السيكومتريه لمقياس البحث الموجه ذاتياً للميول المهنية على البيئة السعودية, وقد تم التوصل للنتائج الآتية:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

للإجابة على السؤال الأول: ما درجة ثبات اختبار (البحث الموجة ذاتيا) على عينة من طلاب الثانوية العامة في البيئة السعودية؟ تم حساب معامل الثبات بالطرق الآتية:

١. الاتساق الداخلي: حيث تم استخدام معادلة (KR_{20})، لحساب معامل الثبات والجدول (٣) يبين قيم معاملات الثبات للعينة على الاختبار الكلي والاختبارات الفرعية لعينة الدراسة ككل (للذكور والإناث) كلٍ على حده.

جدول (٣)

قيم معاملات الثبات للاختبار ككل ولكل اختبار فرعي باستخدام معادلة KR_{20} على العينة للذكور والإناث

المجموع الاختبار	الكلية معامل الثبات	الذكور معامل الثبات	الإناث معامل الثبات
اختبار واقعي R	٠,٨١	٠,٨١	٠,٨٢
اختبار عقلاني I	٠,٩٢	٠,٩١	٠,٩٢
اختبار فني A	٠,٨٤	٠,٨٤	٠,٨٤
اختبار اجتماعي S	٠,٨٥	٠,٨٤	٠,٨٦
اختبار مغامرE	٠,٨٧	٠,٨٦	٠,٨٧
اختبار تقليدي C	٠,٩٠	٠,٩٠	٠,٩٨

يلاحظ في الجدول رقم (٣) أن جميع قيم معاملات الثبات مرتفعة وقريبة من معاملات ثبات الاختبار بصورته الأصلية, حيث بلغت قيمة معاملات ثبات الاختبار

ككل (٠,٩٥) و(٠,٩٦, ٠,٩٥) للذكور الإناث على التوالي, وتراوحت معاملات الثبات للاختبارات الفرعية للذكور من (٠,٨١-٠,٩١) وللإناث من (٠,٨٢-٠,٩٨).

٢. كما تم حساب ثبات الاستقرار بطريقة (الاختبار وإعادة الاختبار)، حيث تم تطبيق الاختبار وإعادة تطبيقه مرة ثانية بعد ثلاثة أسابيع من تطبيقه في المرة الأولى على عينة مكونة من (١٢٣) طالباً وطالبة منهم ٧٠ طالباً, و٥٣ طالبة من المرحلة الثانوية، والجدول رقم (٤) يبين قيم معاملات الثبات.

جدول (٤)

قيم معاملات الثبات للاختبار ككل ولكل اختبار فرعي باستخدام طريقة الإعادة

المجموع	الكلية	الذكور	الإناث
الاختبار	معامل الثبات	معامل الثبات	معامل الثبات
اختبار واقعي R	٠,٩٠	٠,٨٩	٠,٩١
اختبار عقلاني I	٠,٨٨	٠,٨٧	٠,٨٩
اختبار فني A	٠,٩٢	٠,٩١	٠,٨٨
اختبار اجتماعي S	٠,٩٣	٠,٩١	٠,٩٠
اختبار مغامرE	٠,٩١	٠,٩٠	٠,٨٧
اختبار تقليدي C	٠,٩٤	٠,٩٣	٠,٩٢

وتشير نتائج الجدول رقم (٤) إلى أن الاختبار يتمتع بدرجات ثبات استقرار عالية حيث بلغ معامل الثبات للاختبار ككل (٠,٩٦) وتراوح مابين (٠,٨٨-٠,٩٤) لفروع الاختبار.

٣. كما تم حساب معامل الارتباط بين التقديرين الذاتيين لكل من الذكور والإناث، والجدول رقم (٥) يبين نتائج ذلك:

جدول (٥)

قيم معاملات الارتباط بين التقديرات الذاتية للذكور والإناث

المجموع /الاختبار	الذكور معامل الارتباط	الإناث معامل الارتباط
واقعي	٠,١٢**	٠,٢٨**
عقلاني	٠,٤٤**	٠,٣٤**
فني	٠,٣٠**	٠,٢٨**
اجتماعي	٠,٢٣**	٠,٢٩**
مغامر	٠,٥٢**	٠,٥٢**
تقليدي	٠,٤٣**	٠,٣٩**

يلاحظ في الجدول رقم (٥) أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات دلالة إحصائية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

للإجابة على السؤال الثاني: ما مستوى صدق اختبار (البحث الموجة ذاتياً) على عينة من طلاب الثانوية العامة في البيئة السعودية ؟ تم التحقق من صدق المقياس من خلال:

١. الصدق المرتبط بمحك:

أ. تم حساب معاملات الارتباط بين أداء أفراد الدراسة على الاختبارات الفرعية والتقديرات الذاتية. والجدول (٦) يبين ذلك.

جدول (٦)

معاملات الارتباط على الاختبارات الفرعية والتقديرات الذاتية

الاختبار التقديرات	الذاتي (واقعي)	الذاتي (عقلاني)	الذاتي (فني)	الذاتي (اجتماعي)	الذاتي (مغامر)	الذاتي (تقليدي)
واقعي	٠,٣٤**	٠,٢٠**	٠,٢٠**	٠,١٠**	٠,٢٣**	٠,١٥**
عقلاني	٠,٢٧**	٠,٤٥**	٠,١٢**	٠,٢٦**	٠,٢٢**	٠,٢٥**
فني	٠,١٦**	٠,٠٩**	٠,٥٤**	٠,٢٨**	٠,٢٣**	٠,٢٥**
اجتماعي	٠,١٨**	٠,٢١**	٠,٢٣**	٠,٥١**	٠,٣٤**	٠,٤١**
مغامر	٠,٢٦**	٠,٢٣**	٠,٢٥**	٠,٣٠**	٠,٥١**	٠,٣٢**
تقليدي	٠,٢١**	٠,٢٦**	٠,١٨**	٠,٢٩**	٠,٤٠**	٠,٤٤**

يلاحظ أن جميع معاملات الارتباط ذات دلالة وإن قيمة كل ارتباط كل اختبـــار فرعي مع تقديره الذاتي كان الأكبر في كل صف.

ب. كما تم التحقق من صدق المحك للمقياس من خلال تطبيق المقياس على عينة مكونة من (٤٩) طالباً وتم تطبيق مقياس التفضيل المهني للذنيبات (٢٠٠٦) والذي أثبت أن له خصائص سيكومترية مقبولة على البيئة الأردنية, وتم حساب معـــاملات الارتباط بين الأداء على المقياسين وهي كما يلي في الجدول (٧):

جـــدول (٧)

معاملات الارتباط بين الاختبارات الفرعية للمقياسين

البيئة المهنية / الفرع	الواقعية	العقلانية	الفنية	الاجتماعية	المغامرة	التقليدية
العلمي	٠,٢٤	٠,٧٠	٠,٢٦	٠,٣٣	٠,٣٥	٠,٠٨
الأدبي	٠,٠٦	٠,٢٥	٠,٦٠	٠,٣٥	٠,٢٩	٠,١١
الصناعي	٠,٨٤	٠,٢٩	٠,٢٧	٠,٣٣	٠,٣١	٠,٣٧
الإدارة المعلوماتية	٠,٢٤	٠,١٩	٠,٢٥	٠,٢٨	٠,٦٧	٠,٣٦
الزراعي	٠,٤٧	٠,٠٨	٠,١٤	٠,١٢	٠,٠٦-	٠,١٣
الفندقي	٠,٠٨	٠,٠٧	٠,١٧	٠,٠٥-	٠,١٠	٠,٠٠
الصحي	٠,١٠	٠,٣١	٠,٢٢	٠,٢٩	٠,١٣	٠,١٢

يلاحظ أن قيمة ارتباط التخصص العلمي مع البيئة العقلانية كانـــت أكبـــر قيمـــة، وكذلك قيمة ارتباط طلبة التخصص الأدبي مع البيئة الفنية كان أكبر قيمة, وبالنسبة لطلبة التخصص الصناعي كانت أكبر قيمة لمعامل الارتباط مع البيئة الواقعية, وطلبة تخصص الإدارة المعلوماتية كان أكبر قيمة لمعامل الارتباط مع البيئة المغامرة, وطلبة التخـــصص الزراعي كانت أكبر قيمة مع البيئة الواقعية وهذا يعتبر مؤشر جيد على صدق المقيـــاس المرتبط بمحك.

٢. الصـــدق العاملـــي:

يستخدم هذا النوع من الصدق التحليل العاملي في بيان إلى أي مدى يقيس الاختبار السمة أو الظاهرة التي وضع لقياسها وذلك بحساب درجة تشبع الاختبار بهذه الـــسمة أو الظاهرة (الغريب, ١٩٨٧).

تم إجراء التحليل وعمل تدوير متعامد (فاريمكس) لكل اختبار فرعي من الاختبارات الستة وأظهر التحليل وجود خمسة عوامل قيم الجذور الكامنة لها أكبر من الواحد الصحيح، فسرت (٧٠,٦٠) من التباين الكلي، والجدول (٨) يبين تشبعات المقاييس الفرعية على العوامل، وتم اعتماد مقدار التشبع (٠,٥٠) ليكون العامل الأكثر نقاءاً (طاهر، ٢٠٠٠).

جدول (٨)

معاملات تشبع المقاييس الفرعية على العوامل

البيئة العامل	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس
الواقعية					
الأنشطة	٠,٠٩	٠,٠٤	٠,٠٧-	٠,٢٠	**٠,٨٣**
الكفاءات	٠,١٦	٠,٢١	٠,٣٠	٠,٢٣	**٠,٥١**
الوظائف	٠,١٨	٠,٢٥	٠,٣٤	٠,١١-	**٠,٧٤**
العقلانية					
الأنشطة	٠,٠٥-	**٠,٧٧**	٠,٠٤	٠,٢٨	٠,١٤
الكفاءات	٠,١٧	**٠,٨٤**	٠,٢٣	٠,٠٣	٠,١١
الوظائف	٠,٠٦	**٠,٥٣**	٠,٢٦	٠,٠٤-	٠,٣٤
الفنية					
الأنشطة	**٠,٦٧**	٠,١٥-	٠,١٥	٠,٣٠	٠,٢٤
الكفاءات	**٠,٧٩**	٠,٢٧	٠,٢٢	٠,٠١	٠٠
الوظائف	**٠,٧٠**	٠,٠٦	٠,٣٣	٠,١٣	٠,٢٢
الاجتماعية					
الأنشطة	٠,٢١	٠,٣٠	**٠,٥١**	**٠,٦٥**	٠,١٩-
الكفاءات	٠,٣٢	٠,٣٢	٠,٠٦	٠,٢٣	٠,٠١-
الوظائف	٠,٢٩	٠,٣٠	**٠,٧٨**	٠,٢٤	٠,١١-
المغامرة					
الأنشطة	٠,٢٧	٠,١٨	٠,٠٢	**٠,٧٣**	٠,٣٠
الكفاءات	٠,٢٦	٠,٣٤	٠,٠١-	**٠,٥٤**	٠,٢٩
الوظائف	٠,٢٤	٠,٢٤	**٠,٥٦**	**٠,٥٦**	٠,٣٣
التقليدية					
الأنشطة	٠,٠٨	٠,١٧	٠,٣٨	٠,٣٣	٠,١١
الكفاءات	٠,٣٣	٠,٤٣	٠,٢٤	٠,٣٩	٠,٣٠
الوظائف	٠,٢٥	٠,٢٥	**٠,٧٧**	٠,٢٨	٠,٢٢
الجذر الكامن	2.83	2.73	٢,٥٩	٢,٣٤	٢,٢١
النسبة المفسرة	15.71	15.17	١٤,٤٠	١٣,٠٢	١٢,٢٩
النسبة التراكمية	١٥,٧١	٣٠,٣٨	٤٥,٢٨	٥٨,٣٠	٧٠,٦٠

يلاحظ من الجدول رقم (٨) أن العامل الأول احتوى على ثلاثة مقاييس فرعية هي: الأنشطة الفنية، والكفاءات الفنية، والوظائف الفنية، وكذلك العامل الثاني احتوى على ثلاثة مقاييس فرعية هي: الأنشطة العقلانية، والكفاءات العقلانية, والوظائف العقلانية, أما العامل الرابع فقد تشبع عليه أربعة اختبارات فرعية هي الأنشطة المغامرة, والكفاءات المغامرة, والوظائف المغامرة, بالإضافة إلى الأنشطة الاجتماعية, كذلك جاء العامل الخامس لتتشبع عليه البيئة المهنية الواقعية باختباراتها الفرعية, والأنشطة, والكفاءات, والوظائف, أما بالنسبة للعامل الثالث فقد تشبعت علية أربعة اختبارات فرعية هي: الأنشطة الاجتماعية, والوظائف الاجتماعية, والوظائف التقليدية, والوظائف المغامرة.

ويلاحظ من النتائج أن الاختبارات الفرعية التي تتشكل في البيئات الفنية والعقلانية والمغامرة والواقعية تجمعت وشكلت عوامل مستقلة، وكلا من الاختبارات الفرعية الأنشطة والوظائف في البيئة الاجتماعية, والوظائف في البيئة التقليدية تجمعت في عامل واحد, وهذا يُظهر بأن المقياس يتميز بدرجة مقبولة من الصدق.

٤. صدق الشكل السداسي:

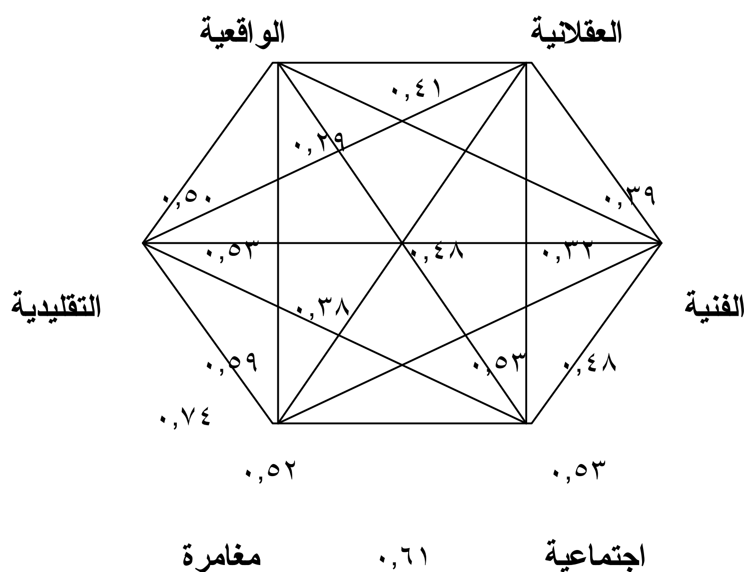
لقد افترض هولاند الشكل السداسي في نظريته التي ترتب البيئات المهنية الستة ابتداء بالبيئة الواقعية ثم العقلانية ثم الفنية ثم الاجتماعية ثم المغامرة وأخيرا التقليدية على زوايا السداسي, وافترض أن البيئات المتجاورة –وهي التي تكون متجاورة في الشكل السداسي– أقوى ارتباطا من البيئات المتقاربة – وهي التي يفصلها عن بعضها بيئة واحدة– والبيئات المتقابلة – وهي البيئات المتقابلة على الشكل السداسي, والبيئات المتقاربة أقوى ارتباطا من البيئات المتقابلة.

وللتحقق من صدق بناء الشكل السداسي الذي افترضه هولاند، تم حساب معاملات الارتباط بين البيئات المهنية المختلفة للعينة الكلية ولعينة الذكور ولعينة الإناث, والجداول رقم (٩,١٠,١١) والأشكال (٢,٣,٤) تبين ذلك:

جدول (٩)

معاملات الارتباط بين البيئات المهنية المختلفة للعينة الكلية

الاختبار	واقعي	عقلاني	فني	اجتماعي	مغامر	تقليدي
واقعي	١	٠,٤١	٠,٣٢	٠,٢٩	٠,٥٢	٠,٥٠
عقلاني		١	٠,٣٩	٠,٥٣	٠,٤٨	٠,٥٣
فني			١	٠,٥٣	٠,٤٨	٠,٣٨
اجتماعي				١	٠,٦١	٠,٥٩
مغامر					١	٠,٧٤
تقليدي						١



شكل (٢)

شكل يوضح معاملات الارتباط بين البيئات المهنية للعينة الكلية

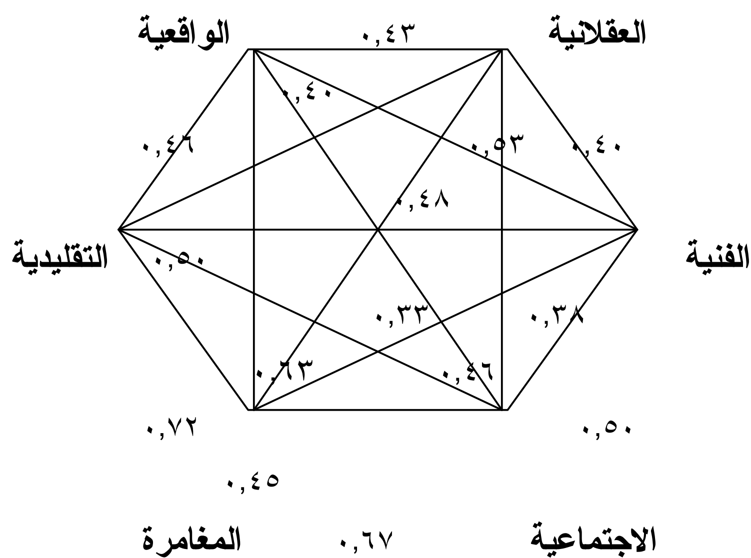
يتبين من الجدول رقم (٩) والشكل رقم (٢) أن الارتباطات دالة, بالنسبة للشكل عند هولاند، كما يتبين أن افتراض هولاند قد انطبق على أغلب الارتباطات باستثناء الارتباطات المتعلقة بالبيئتين العقلانية والتقليدية التي أظهرت عدم الاتساق مع الشكل السداسي.

أما ارتباط البيئات المهنية في عينة الذكور, فقد جاءت كما يلي في الجدول (١٠) والشكل (٣):

جدول (١٠)

معامل الارتباط بين البيئات المهنية لعينة الذكور

الاختبار	واقعي	عقلاني	فني	اجتماعي	مغامر	تقليدي
واقعي	١	٠,٤٣	٠,٤٠	٠,٣٣	٠,٤٥	٠,٤٦
عقلاني		١	٠,٤٠	٠,٥٣	٠,٤٨	٠,٥٠
فني			١	٠,٥٠	٠,٤٦	٠,٣٨
اجتماعي				١	٠,٦٧	٠,٦٣
مغامر					١	٠,٧٢
تقليدي						١



شكل (٣)

شكل يوضح معاملات الارتباط بين البيئات المهنية لعينة الذكور

يوضح الجدول رقم (١٠) أن الارتباطات دالة, أما بالنسبة للاتساق مع الشكل السداسي فإن الشكل رقم (٣) يوضح أن عينة الذكور مشابهة للعينة الكلية في كـــون

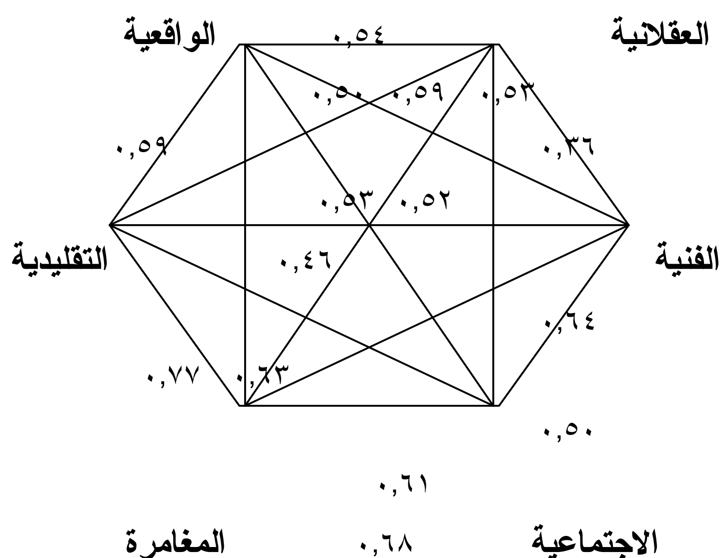
الارتباطات التي تتعلق بالبيئتين العقلانية والتقليدية لا تتسق مع الـــشكل الـــسداسي لهولاند.

أما بالنسبة لارتباطات البيئات المهنية لعينة الإناث فقد جاءت كما في الجدول رقم (١١) والشكل رقم (٤):

جدول (١١)

معاملات الارتباط بين البيئات المهنية المختلفة لعينة الإناث

الاختبار	واقعي	عقلاني	فني	اجتماعي	مغامر	تقليدي
واقعي	١	٠,٥٤	٠,٥٠	٠,٥٣	٠,٦٣	٠,٥٩
عقلاني		١	٠,٣٦	٠,٥٣	٠,٥٢	٠,٥٩
فني			١	٠,٥٠	٠,٦٤	٠,٤٦
اجتماعي				١	٠,٦٨	٠,٦١
مغامر					١	٠,٧٧
تقليدي						١



شكل (٤)

شكل يوضح معاملات الارتباط بين البيئات المهنية لعينة الإناث

يمكن القول بوجود علاقات ارتباط دالة، بالنسبة للشكل السداسي لهولاند فإن أغلب الارتباطات متسقة معه, باستثناء العلاقات الارتباطية المتعلقة بالبيئتين الفنية والواقعية فقد جاءت غير متسقة مع الشكل السداسي لهولاند.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

للإجابة على هذا السؤال (هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية (a≤0.05)بين مستوى الاهتمامات والميول المهنية لدى الطلاب في البيئة السعودية تعزى لعامل النوع الاجتماعي (ذكور, إناث)؟ تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد عينة الدراسة على المقياس الكلي وعلى المقاييس الفرعية (الأنشطة والكفاءات والوظائف)، والجدول رقم (١٢) يبين نتائج ذلك.

جدول (١٢)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء الأفراد على المقياس الكلي والمقاييس الفرعية

المقياس	الكلي		الأنشطة		الكفاءات		الوظائف	
البيئة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الواقعية								
ذكور	١٤,٦٥	٧,٤١	٥,٢٠	٢,٨٧	٤,٩٣	٢,٩٣	٤,٥٣	٣,١٠
إناث	٩,٩٠	٦,٩٤	٣,٦٠	٢,٦٤	٣,٦٥	٢,٧٨	٢,٦١	٢,٨٦
العقلانية								
ذكور	١٣,٨٤	٨,٥٣	٤,٨١	٣,٠٧	٤,٥٢	٣,٠٦	٤,٥١	٣,٩٦
إناث	١٥,٥٧	٨,٥٨	٥,٢٠	٢,٩٠	٥,١٢	٣,٢٩	٥,٢٥	٣,٩٠
الفنية								
ذكور	١١,٠٥	٨,٤٧	٣,٤١	٢,٧٤	٣,٨٣	٢,٦٨	٣,٧٦	٣,٣٠
إناث	١٥,٤١	٨,١٠	٤,٩٩	٢,٩٧	٥,٣٠	٢,٧٨	٥,١١	٣,٥٢
الاجتماعية								
ذكور	١٥,٨٢	٧,٩٧	٥,٥٦	٢,٨٣	٥,٣٣	٢,٨٧	٥,٩٣	٣,٨٩
إناث	٢٠,١٩	٧,٤٩	٧,٢٩	٢,٤٥	٦,٤٢	٢,٨١	٦,٤٨	٣,٨٨
المغامرة								
ذكور	١٨,٧٧	٧,٧٦	٩,٨٦	٢,٧٧	٦,٣٦	٢,٨٤	٥,٥٥	٣,٩٣
إناث	١٦,٩٦	٨,٠٩	٦,١٩	٢,٩٠	٥,٩٠	٢,٧٧	٤,٨٦	٣,٨٣

التقليدية								
ذكور	١٥,١٠	٨,٥٠	٤,٩٤	٣,١٠	٥,٣٣	٢,٨٧	٤,٨٠	٤,٢٦
إناث	١٤,٢٥	٧,٩٧	٤,٩١	٢,٩٤	٥,٣٨	٢,٨١	٣,٩٦	٣,٦٦

يلاحظ في الجدول رقم (١٢) وجود فروق في قيم الأوساط الحسابية بين الجنسين في الميول المهنية.

ثم تم إجراء اختبار (ت) T-test للعينات المستقلة لأداء الأفراد على المقياس الكلـــي، وعلى المقاييس الفرعية الثلاثة المكونة للمقياس الكلي (الأنشطة، الكفـــاءات, الوظـــائف) والجداول (١٣، ١٤، ١٥، ١٦) تبين نتائج ذلك.

جدول (١٣)

الفروق بين الذكور والإناث على المقياس الكلي

البيئية	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
الواقعية	١٣,٥٣	١٧٣٦	٠,٠٠٠
العقلانية	-٤,١٤	١٧٣٦	٠,٠٠٠
الفنية	-١١,٦٥	١٧٣٦	٠,٠٠٠
الاجتماعية	-١١,٤٥	١٧٣٦	٠,٠٠٠
المغامرة	٤,٦٩	١٧٣٦	٠,٠٠٠
التقليدية	١,٩٩	١٧٣٦	٠,٠٤٦

ويلاحظ في الجدول (١٣) أن الإناث أكثـــر مـــيلاً للبيئـــات العقلانيـــة والفنيـــة والاجتماعية، وأن الذكور أكثر ميلاً للبيئات الواقعية والمغامرة والتقليدية.

ويلاحظ في الجدول (١٤) أن الإناث كنَّ أكثـــر مـــيلاً للبيئـــات العقلانيـــة والفنيـــة والاجتماعية، أما الذكور فكانوا أكثر ميلاً للبيئات الواقعية والمغامرة، ولم توجد فروق بين الجنسين بالنسبة للبيئة التقليدية على مقياس الأنشطة.

جدول (١٤)

الفروق بين الذكور والإناث على مقياس الأنشطة

البيئية	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
الواقعية	١١,٧٩	١٧٣٦	٠,٠٠٠
العقلانية	-٢,٦٥	١٧٣٦	٠,٠٠٠

الفنية	-١١,٤٠	١٧٣٦	٠,٠٠٠
الاجتماعية	-١٣,١٧	١٧٣٦	٠,٠٠٠
المغامرة	٤,٨١	١٧٣٦	٠,٠٠٠
التقليدية	٠,١٧	١٧٣٦	٠,٨٦٢

يلاحظ من الجدول (١٥) أن الإناث كنَّ أكثر ميلاً للبيئات العقلانية والفنية والاجتماعية، أما الذكور فكانوا أكثر ميلاً للبيئات الواقعية والمغامرة، ولم توجد فروق بين الجنسين بالنسبة للبيئة التقليدية على مقياس الكفاءات.

جدول (١٥)

الفروق بين الذكور والإناث على مقياس الكفاءات

البيئية	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
الواقعية	٩,١٤	١٧٣٦	٠,٠٠٠
العقلانية	-٣,٨٥	١٧٣٦	٠,٠٠٠
الفنية	-١١,٠٤	١٧٣٦	٠,٠٠٠
الاجتماعية	-٧,٧٩	١٧٣٦	٠,٠٠٠
المغامرة	-٣,٣٣	١٧٣٦	٠,٠٠١
التقليدية	-٠,٣٥	١٧٣٦	٠,٧٢٤

ويلاحظ من الجدول (١٦) أن الإناث كنَّ أكثر ميلاً للبيئات العقلانية والفنية والاجتماعية، أما الذكور فكانوا أكثر ميلاً للبيئات الواقعية والمغامرة والتقليدية على مقياس الوظائف.

جدول (١٦)

الفروق بين الذكور والإناث على مقياس الوظائف

البيئية	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
الواقعية	١٣,٠٣	١٧٣٦	٠,٠٠٠
العقلانية	-٣,٨٦	١٧٣٦	٠,٠٠٠
الفنية	-٨,٠١	١٧٣٦	٠,٠٠٠
الاجتماعية	-٨,١٥	١٧٣٦	٠,٠٠٠
المغامرة	٣,٦٢	١٧٣٦	٠,٠٠٠
التقليدية	٤,٣٢	١٧٣٦	٠,٠٠٠

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

١. للإجابة عن السؤال الرابع: ما هي معايير الأداء على الاختبار للمجموعات المعيارية التي تظهر في أداء عينة الدراسة على المقياس؟ تم حساب الرتب المئينية لأداء أفراد العينة على الاختبارات الفرعية, والاختبار ككل، والملحق (١) الذي يشتمل على الجداول من (١–٧) يوضح ذلك. حيث يوضح الجدول (١) الرتب المئينية لأداء العينة على اختبار الأنشطة, والجدول (٢) يوضح الرتب المئينية لاختبار الكفاءات, حيث تكون فيهما العلامة الخام من (١–١١), والجدول (٣) يوضح الرتب المئينية لاختبار الوظائف حيث تكون فيه العلامة الخام ما بين (١–١٤), والجدول (٤) يوضح الرتب المئينية لاختبار التقدير الذاتي الأول (قدرات), والجدول (٥) يوضح الرتب المئينية لاختبار التقدير الذاتي الثاني (مهارات) حيث تكون العلامة الخام فيهما من (١–٧). أما الجدول (٦) يوضح الرتب المئينية للعينة على الاختبار ككل حيث تكون العلامة الخام من (١–٥٠). والجدول (٧) يبين توزيع الأفراد الذين حصلوا على أعلى درجات على الاختبارات الفرعية.

الفصل الخامس
الخاتمة والمناقشة والتوصيات

١,٥ الخاتمة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الخصائص السيكومترية لاختبار البحث الموجه ذاتيا للميول المهنية على البيئة السعودية للمرحلة الثانوية, حيث تم التحقق من مؤشرات صدق وثبات الاختبار, وكذلك اتساق الاختبار مع البناء السداسي الذي افترضه هولاند في نظريته, وكذلك استقصاء ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية تعود للنوع الاجتماعي (ذكر,أنثى), كما تم اشتقاق معايير الأداء على الاختبار لطلبة المرحلة الثانوية (أول, ثاني, ثالث) في البيئة السعودية, وفيما يلي مناقشة النتائج التي توصلت لها الدراسة حسب ترتيب أسئلتها.

2.5 المناقشة:

١. مناقشة نتائج السؤال الأول والمتعلقة بثبات الاختبار:

دلت النتائج على أن اختبار البحث الموجه ذاتيا يتمتع بمستوى عالي من الثبات حيث بلغ معامل ثبات الاتساق الداخلي لاختبار البحث الموجة ذاتيا باستخدام معادلة كودر- ريتشاردسون (KR20) (٠,٩٥) للاختبار ككل , وتراوح من (٠,٨١-٠,٩٢) للمقاييس الفرعية, أما بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار فقد جاءت نتائج الثبات الكلي للاختبار (٠,٩٦) وللاختبارات الفرعية (٠,٨٨-٠,٩٤).

هذه النتائج تتقارب مع ما توصلت إليه الدراسة الأصلية حيث تراوح معامل الثبات للاختبارات الفرعية فيها من (٠,٧٢-٠,٩٢) بمعادلة (KR20), وبالإعادة كان معامل الثبات بين (٠,٧٤-٠,٨٩). وإذا كانت الدراسة الحالية أعلى ثباتا، فقد يُعزى ذلك إلى أن الدراسة الأصلية استهدفت فئات عمرية مختلفة. كما أن هذه الدراسة جاءت مطابقة لدراسات سابقة منها دراسة عبد الحميد (٢٠٠٣) ودراسة طاهر (٢٠٠٠) في قيمة ثبات الاختبار الكلي وهو (٠,٩٥) ويعود ذلك إلى العلاقة

الطردية بين عدد فقرات المقياس وثباته, فزيادة عدد فقرات وبنود أي مقياس يزيد من تمثيل المقياس لمحتوى الخاصية المقاسه وبالتالي زيادة ثبات المقياس (عودة, ٢٠٠٥). وهو ما ينطبق على هذا المقياس. أما بالنسبة لمعامل ثبات الاختبارات الفرعية فقد كانت قيم الثبات أعلى من الدراستين السابقتين حيث جاء معامل الثبات للاختبارات الفرعية في دراسة عبدالحميد (٢٠٠٣) مابين (٠,٨٠–٠,٨٧) وفي دراسة طاهر (٢٠٠٠) مابين (٠,٨٧–٠,٩١) وهذا الاختلاف قد يعود إلى أن الدراستين السابقتين تختلف من حيث العينة عن هذه الدراسة, فدراسة عبد الحميد (٢٠٠٣) كانت لعينة من الإناث فقط, ودراسة طاهر (٢٠٠٠) طبقت على عينة بلغت (٧٦٤) طالباً وطالبة من طلبة الجامعة. كما يزيد معامل الثبات في هذه الدراسة عن دراسة أبو عيطة (١٩٨٧) وقد يُعزى ذلك لان تلك الدراسة استخدمت نسخة سابقه من هذا المقياس مما يثبت ازدياد قيم الثبات للنسخة الحالية عن النسخ السابقة كما هو موضح في تطور المقياس والذي سبق توضيحه في الفصل الثاني.

ومما سبق يتضح أن هذه الدراسة أثبتت أن اختبار البحث الموجه ذاتياً يتمتع بدرجة ثبات عالية في البيئة السعودية كما هو في البيئات المختلفة الأخرى.

مناقشة نتائج السؤال الثاني والمتعلق بصدق الاختبار:

تم التحقق من دلالات صدق الاختبار بعدة طرق:

١. الصدق المرتبط بمحك:

أ. تم حساب معاملات الارتباط بين أداء أفراد الدراسة على الاختبارات الفرعية وأداؤهم على التقديرات الذاتية وجاءت النتائج لتؤكد أن الارتباطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0.01$) وكانت الارتباطات الأعلى لكل اختبار فرعي مع تقديره الذاتي, وهذا يدعم ما أوضحه دليل الاختبار بان ارتباط الاختبارات الفرعية بنظيراتها في تقدير الذات ذو دلالة إحصائية. كما يتضح من قيم هذه الارتباطات أن الاختبار طُبق على العينة كاملةً بشكل جيد، حيث أن اختبار تقديرات الذات كان ملحقاً بكتيب التقييم (المقياس)، مما يدل على التطبيق الجيد من الفاحصين والجديِّة في التطبيق من أفراد العينة.

ب. نتج عن تطبيق اختبار التفضيل المهني للذنيبات كاختبار محك, ارتباطـات ذات دلالة إحصائية مع اختبار البحث الموجه ذاتياً, حيث جاءت قيمـة أكبـر ارتبـاط للتخصص العلمي مع البيئة القريبة له وهي العقلانية، وكذلك أكبر قيمة ارتباط لطلبة التخصص الأدبي كان مع البيئة الفنية, وبالنسبة لطلبة التخصص الصناعي كانـت أكبر قيمة لمعامل الارتباط مع البيئة الواقعية, وطلبة تخصص الإدارة والمعلوماتيـة كان أكبر قيمة لمعامل الارتباط مع البيئة المغامرة, وطلبة التخصص الزراعي كانت أكبر قيمة مع البيئة الواقعية, ويتضح من ذلك أن كل تخصص في مقياس الـذنيبات (٢٠٠٦) ارتبط بالبيئة المهنية موافقة له للـسمات الشخـصية لأفـراده، والمهـن المستقبلية، فمثلاً التخصص العلمي والبيئة العقلانية يمتاز أفرادهما بنفس الـسمات الشخصية كالاعتماد على التفكير والاستنباط، ويمتازون بـالتنظيم ويفتقـرون إلـى العلاقات الاجتماعية والقدرات الجسمية، ومهنهم تحتاج إلى قدرات عقلية وإبداعيـة مثل التخصص في الكيمياء والفيزياء والحاسب الآلي. وهذا ينطبق علـى ارتبـاط التخصص الأدبي مع البيئة الفنية، وارتباط التخصص الصناعي مع البيئة الواقعية، وتخصص الإدارة والمعلومات مع البيئة المغامرة، والتخصص الزراعي مع البيئـة الواقعية. وهذا يعتبر مؤشر جيد على صدق المقياس المرتبط بمحك.

٢. الصدق العاملي:

عند إجراء التحليل العاملي وعمل تدوير فاريميكس لكل اختبار فرعي اظهر وجود خمسة عوامل تشبعت عليها المقاييس الست الفرعية للاختبار, وقـد جـاءت النتائج مؤيدة لدراسات سابقة على بيئات عربية كدراسة طاهر (٢٠٠٠) على البيئة الكويتية, حيث اتضح أن البيئة الفنية والبيئة العقلانية والبيئة التقليدية والبيئة المغامرة قد تشبع كل منها على عامل واحد من العوامـل الخمـسة، بينمـا جـاءت البيئـة الاجتماعية والتقليدية في عامل واحد وهو العامل الثالث حيث تشبعت عليه الأنشطة والوظائف الاجتماعية وكذلك الوظائف التقليدية.

٣. صدق البناء السداسي:

نتج عن حساب معاملات الارتباط بين البيئات المهنية المختلفة للعينة الكليـة ولعينة الذكور وعينة الإناث كلا على حده, أن معظم الارتباطات متسقة مع الـشكل

السداسي لهولاند ففي العينة الكلية كان اغلب الارتباطات غير المتسقة مع ما طرحه هولاند في الشكل السداسي كانت متصلة بالبيئتين العقلانية والتقليدية, وكــذلك فـــي عينة الذكور كان واضحاً عدم اتساق الارتباطات الخاصة بهاتين البيئتين مع الشكل السداسي, وهذا الاضطراب في البيئتين السابقتين قد ظهر كذلك في الفــروق بـــين الجنسين حيث خالفت البيئة العقلية التوقعات وكانت بيئة أنثوية, وكذلك البيئة التقليدية خالفت التوقعات وكانت بيئة ذكورية, أما في العينة الخاصة بالإنــاث فقــد جــاءت الارتباطات غير المتسقة مع الشكل السداسي خاصة بالبيئتين الفنية والواقعية, وهذا يؤكد – مع كون اغلب الارتباطات متسقة مع الشكل السداسي- أن الشكل السداسي الذي افترضه هولاند للبيئات المهنية لم يظهر في البيئة السعودية بالوضوح الــذي افترضه هولاند, وهذا يؤكد ما توصلت له دراسة طــاهر (٢٠٠٠) علــى البيئــة الكويتية, وقد يكون ذلك طبيعيا لاختلاف الثقافة, والأعــراف, والعقائــد, وطبيعــة المجتمع السعودي الذي يوجه الإناث إلى مهن محددة, ولا يقوم على الرأسمالية كما في بلد النظرية (أمريكا), لذا كان الاختلاف في الميول المهنية وارداً بين المجتمعين بالشكل المعقول والذي يؤكد صحة النظرية ولكن عدم تطابق البيئتــين الأمريكيــة والسعودية إلى حد ما.

مناقشة نتائج السؤال الثالث والمتعلق بالفروق بين الذكور والإناث فــي الميــول المهنية في البيئة السعودية:

جاءت النتائج في هذا الصدد لتشير إلى أن هناك فروق بين الجنسين في الميول المهنية في البيئة السعودية , حيث تم إيجاد الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء الأفراد على المقياس الكلي وعلى المقاييس الفرعية (الأنــشطة, والكفــاءات, والوظائف), ومن ثم إجراء اختبار (ت) (T-test) , وتبين أن الذكور أكثــر مــيلا للبيئة الواقعية والتقليدية والمغامرة , بينما الإناث كن أكثر ميلا للبيئة الفنية والعقلانية والاجتماعية. وهذا ما أيدته كثيرا من الدراسات والتي تقول بان هناك مهن تحتــاج إلى صفات شخصية ذكورية وهي هنا متمثلة في البيئة الواقعية والبيئة المغــامرة , وهناك مهن تحتاج إلى سمات شخصية أنثوية وهي هنا متمثلة في البيئة الفنية والبيئة الاجتماعية, ومن هذه الدراسات دراسة احمد صالح على عينات مصرية ودراســة

الشرقاوي على عينة كويتية (طاهر, ٢٠٠٠) وكلا الدراستين قالــت بــأن الــذكور يميلون إلى الأعمال الميكانيكية والحسابية وان الإناث يملن إلى الخدمة الاجتماعية. كما أيدت هذه النتائج دراسة طاهر (٢٠٠٠) والتي تقول بانحياز الذكور إلى البيئــة الواقعية والمغامرة والتقليدية, والإناث إلى البيئة الفنية والاجتماعية والعقلانية, ولكن بمقارنة نتائج الدراسة الحالية مع دراسة طاهر (٢٠٠٠) يتضح أن الفــروق بــين الجنسين أكثر وضوحا في الدراسة الحالية من دراسة طاهر ويعود ذلك إلى أن عينة الدراسة الحالية طلاب المرحلة الثانوية بينما عينة دراسة طــاهر (٢٠٠٠) طلبــة الجامعة, وهذا يؤكد النظرية القائلة بأن الميول المهنية تتغير بتطور عمر الفرد إلى أن يكون أكثر استقرارا في سن الرشد, وكذلك الفروق بين الجنسين تتنــاقص مــع التقدم في العمر وارتفاع مستوى التعليم (Holland, 1997).

أما فيما يتعلق بالبيئتين العقلانية والتي مال لها الإناث والبيئة التقليدية والتي مال لها الذكور , فقد جاء ذلك مشابها لدراسة طاهر(٢٠٠٠) على البيئة الكويتية ومخالفا لدراسات أجنبية أوردتهــا (طــاهر, ٢٠٠٠) مثــل دراســة جينــاكوس وســابيك (Ginakos & Subich) ويُعزى ذلك الاختلاف إلى خصوصية البيئــة الــسعودية حيث الإقبال من الشباب على الوظائف الحكومية والتي لا تتطلب مهارات أو قدرات خاصة بل ما تحتاجه الانضباط واحترام الأنظمة والعمل الروتيني وهذا ما تتطلبــه المهن الخاصة بالبيئة التقليدية. أما إقبال الإناث على البيئة العقلانية فــي المجتمــع السعودي فمرده إلى أن مهن هذه البيئة تحتاج إلى قدرات عقلية أكثر مــن جــسدية ويتسم أصحابها بالانطوائية وهو ما ينطبق على الإناث.

مناقشة نتائج السؤال الرابع والمتعلقة بمعايير الأداء:

أشارت نتائج الرتب المئينية للأداء على الاختبار ككل وعلــى الاختبــارات الفرعية, إلى وجود مستوى يختلف في الواقع عن مستوى الأداء في البيئة الأصــلية للمقياس، وقد يُعزى ذلك لاختلاف الفئات العمرية بين العينتين، حيث جــاء المــدى العمري في البيئة الأصلية بين (١٤-١٨) سنة، أما المدى العمري في هذه الدراسة فقد جاء بين (١٦-١٨) سنة، حيث كانت العينة طلبة المرحلة الثانوية، مما قد يعطي تمايزاً بين العينتين في الإدراك والوعي لصالح عينة هذه الدراسة، كما قد يُعزى ذلك

الاختلاف في الرتب المئينية لاختلاف البيئة الاجتماعية للعينتين من جهة، والفروق الظاهرة بين النوع الاجتماعي من جهة أخرى، فالـذكور فـي البيئـة الـسعودية يستحوذون على أكثر الوظائف.

٣,٥ التوصيـات:

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة, يوصى بما يلي:

١. إجراء دراسات للتحقق من الخصائص السيكومترية لاختبار البحث الموجـه ذاتيا SDS للميول المهنية لدى فئات عمرية مختلفة عن تلك التي تـضمنتها الدراسة الحالية.

٢. إجراء دراسات لقياس الميول المهنية باستخدام اختبار البحث الموجـه ذاتيـاً على البيئة السعودية في ضوء بعض المتغيرات مثـل المـستوى التعليمـي, والمستوى المادي, وتعليم الوالدين, مهن الوالدين, وغيرها وأثرها على الميل المهني للفرد.

٣. يمكن الإفادة من هذا المقياس كأداة إرشادية للقبول في التخصصات الجامعية, وكذلك من قبل إدارات التعليم المختلفة, والمركز الوطني للقياس والتقويم.

٤. الإفادة من نتائج هذه الدراسة, من قبل أصحاب القرار والمسئولين في وزارة التربية والتعليم, وكذلك المحافظة العامة للتعليم الفنـي والتـدريب المهنـي, وغيرهما من الوزارات كأداة تصنيفية.

المراجع

أ. المراجع العربية:

أبو عيطة, سهام. (١٩٨٩). الرعاية الوالدية والميول المهنية لدى الطلبة الكويتيين في المرحلة الثانوية. **مجلة العلوم الاجتماعية**، جامعة الكويت، الكويت, مجلد١٧, عدد ١, ص ص١٢٩-١٥١.

أبو غزالة، هيفاء. (١٩٨٥). **دليل المرشد التربوي (ط ١)**، وزارة التربية والتعليم، عمان.

جابر, عبد الحميد جابر. (١٩٨٤). الفروق بين الميول المهنية لعينات من طلاب وطالبات التعليم الإعدادي والثانوي والجامعي بالمجتمع القطري، **مركز البحوث التربوية**. قطر, مجلد٧، ص٩-٣٧.

حجازي، يحيى. (٢٠٠٢). **الصعوبات اتخاذ القرار المهني**، المركز الفلسطيني للإرشاد، القدس: مطبعة CMS.

الحواري, عيسى. (١٩٨٢). **تكييف مقياس هولاند في التفضيل المهني وتطبيقه على عينة من طلبة الصف الثالث الثانوي في مدينة إربد**، رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة اليرموك, إربد, الأردن.

الخاجة، مي. (٢٠٠٣). الرضا الوظيفي لدى العاملات في العلاقات العامة في بعض المؤسسات الإماراتية, **مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**, مجلد ١٩, عدد٢, ص ص١٠١-١٧٢.

الخطيب، محمد شحات. (١٩٩٤). التوجيه المهني في التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية, **مجلة جامعة الملك سعود**، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، الرياض، مجلد٦, عدد١, ص ص٩٧-١٤٤.

الداهري, صالح حسن. (٢٠٠٥). **علم النفس الإرشادي نظرياته وأساليبه الحديثة**, دار وائل للنشر والتوزيع, عمان, الأردن.

الذنيبات, نعمان محمد. (٢٠٠٦). بناء مقياس للتفضيل المهني لطلبة الصف العاشر الأساسي في الأردن, **رسالة ماجستير غير منشورة**, جامعة مؤتة, الأردن.

الريماوي، محمد عودة وآخرون. (٢٠٠٤). **علم النفس العام**. دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.

زايد, نبيل محمد. (١٩٩٠). العلاقة بين الخصائص الشخصية والمهنية للمعلمين، **مجلة كلية التربية بالزقازيق**, مصر, عدد١٢, ص ص٣٣١-٣٦٣.

السفاسفة, محمد إبراهيم. (١٩٩٣). **استقصاء مدى فعالية نموذجين في اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف الثاني ثانوي الأكاديمي في محافظة الكرك**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤته، الكرك، الأردن.

السلمي, علي. (١٩٩٥). **السلوك الإنساني في منظمات الأعمال**، دار غريب, القاهرة.

الشرعة، حسين سالم. (١٩٩٣). مدى توافق الاهتمامات المهنية لطلبة المرحلة الجامعية مع تخصصاتهم الأكاديمية. **أبحاث اليرموك**، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية, مجلد٩, عدد٣, ص٢٤٣-٢٧٥.

الصمادي, عبدالله والدرابيع، ماهر. (٢٠٠٤). **القياس والتقويم النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق**، مركز يزيد للنشر، مؤتة، الأردن.

طاهر, هدى جعفر.(٢٠٠٠). دراسة الخصائص السيكومترية لاستخبار البحث الموجه للذات مع دراسة للفروق بين الجنسين في الميول المهنية, **المجلة العربية للعلوم الإنسانية**، مجلد١٨, العدد٦٩, ص ص٨٠-١٠٩.

عاقل، فاخر.(١٩٨٩). دور الإرشاد والتوجيه المهني في توجيه الطلاب نحو العمل، **المجلة العربية للتربية**، مجلد٩, عدد١, ص ص٨٤-٩٤.

عبدالحميد، إبراهيم شوقي.(٢٠٠٣). الاهتمامات المهنية: دراسة مقارنة حسب كل من التخصص والتحصيل الدراسي وتعليم الوالدين لدى عينة من طالبات جامعة الإمارات. **مجلة شؤون اجتماعية**. عدد٦٩, ص ص٩-٣٧.

عسيري، عبدالرحمن محمد. (٢٠٠٠). الطموحات المهنية لدى أطفال المناطق الريفية والحضرية في المجتمع السعودي، **مجلة العلوم الاجتماعية**, مجلد٢٨, عدد١, ص ص١٣٧-١٦١.

عودة, أحمد. (٢٠٠٥). **القياس والتقويم التربوي في العملية التدريسية**, دار الأمل، إربد, الأردن.

العيسوي, عبد الرحمن. (١٩٨٩). دراسة ميدانية للميول الأكاديمية والمهنية لـــدى طلاب الجامعة. **مجلة اتحاد الجامعات العربية**, عمان، الأردن, عـــدد٢٤, ص ص٤٧-٦٠.

غرايبة، ياسر محمد. (١٩٩٩). **سمات الشخصية السائدة لدى العاملين في بعــض المهن التي تمثل تصنيفات هولاند المهنية**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

الغريب, رمزية. (١٩٨٧). **التقويم والقياس النفسي والتربـــوي**, مكتبـــة الأنجلـــو المصرية, القاهرة.

محمود, ميسر ياسين. (١٩٩٩). **الميول المهنية وعلاقتها بـــالجنس والتخـــصص والنضج المهني لدى طلبة الصف الثاني الثـــانوي الأكـــاديمي**, رســـالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية, عمان، الأردن.

الملة, سعيد بن تركي. (٢٠٠١). اتجاهات خريجي المرحلـــة الثانويـــة الملتحقـــين بالكليات التقنية نحو الالتحاق بها، **رسالة الخليج العربـــي**, عـــدد٧٩, ص ص١٣-٥٦.

ملحم, سامي محمد. (٢٠٠٢). **القياس والتقويم في التربية وعلم النفس**، ط٢، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

النبهان, موسى. (٢٠٠١). **أساسيات الإحصاء فـــي التربيـــة والعلـــوم الإنـــسانية والاجتماعية**, مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع, الكويت.

النبهان، موسى. (٢٠٠٤). **أساسيات القياس في العلوم السلوكية**، دار الـــشروق، عمان، الأردن.

نوربير سيلامي. (٢٠٠١). **المعجم الموسوعي في علم الـــنفس**، ترجمـــة: وجيـــه أسعد، منشورات وزارة الثقافة، دمشق.

ب. المراجع الأجنبية :

Cook, E. (1993). The Gendered Context of Life: Implications For Women's and Men's Career-Life Plans, **The Career Development Quartly**, 41, pp227-237.

Gianakos, S. L and Subich, L. (1988). Student Sex and Sex Role in Relation to college Major Choice, **The Career Development Quarterly**, 36(3), pp259-268.

Glesson, D. J, and Mardle G. (1982). The Labour Market and the Myth of Occupational Choice**. Journal of Further and Higher Education**, 6, 1, 24-35.

Goth, D. leong, F. (1993). The Relationship Between Hollands Theory of Vocational Interests and Eysenck's Model of Personality. **Personality & Individual Differences.** 15, 555-562.

Gottfredson, G. D, and Holland, J. L, (1996). **Dictionary of Holland Occupational Codes** (3rd ed), Odessa, fl: PAR

Henry, P. (1989). Relationship Between Academic Achievement and Measured Career Interest: Examination of Hollands Theory. **Psychological Report**, 64, 1, pp.35-40.

Holland, J. L. (1994**). The Self-Directed Search (SDS), Assessment Booklet,** Psychological Assessment Resources. lnc.

Holland, J. L. (199٧)**a. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments**. Psychological Assessment Resources. lnc.

Holland, J. L. (1997)**b. The Self-Directed Search (SDS) From Technical Manual,** Psychological Assessment Resources. Inc.

Phillips, S, et. al, (1988**).** Personal Versus Vocational Focus In Career Counseling, Aretrospective Outcome Study. **Journal of counseling development.**

Stoney, M, and Virginia M. Scott. (1984). **Career Guidance in Colleges and Polytechnics**. Windsor, Berkshire, U, K.: Nnfer-Nelson.

Tokar, D. M. & Swanson, J. L. (1995). Evaluation of the Correspondence Between Holland's Vocational Personality Typology and the Five-Factor Model of Personality**. Journal of Vocational behavior**. 46, 89-108.

Zunker, V, G. (2002). **Career Counseling: Applied Concepts of Life Panning**, (5rd ed.). Montery, ca :Brooks Cole Publishing Company.

ملحق (أ)
الرتب المئينية

جدول (١)

الرتب المئينية لاختبار الأنشطة

	واقعي			عقلاني			فني			اجتماعي			مغامر			تقليدي		
العلامة	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل
١١	٩٩	٩٩	٩٩	٩٨	٩٩	٩٨	٩٩	٩٩	٩٩	٩٨	٩٧	٩٨	٩٦	٩٧	٩٦	٩٧	٩٨	٩٥
١٠	٩٨	٩٧	٩٧	٩٣	٩٥	٩٤	٩٨	٩٤	٩٦	٩٤	٨٧	٩١	٨٦	٩٠	٨٨	٩٣	٩٤	٩٣
٩	٩٠	٩٤	٩٣	٨٨	٨٨	٨٨	٩٦	٨٧	٩٣	٨٨	٧٢	٨٢	٧٥	٨١	٧٨	٨٨	٩٠	٨٩
٨	٨٢	٨٨	٨٧	٨٣	٧٩	٨١	٩١	٧٩	٨٦	٧٩	٥٥	٧٠	٦١	٧١	٦٥	٨١	٨٣	٨٢
٧	٧١	٨٠	٧٧	٧٦	٦٩	٧٣	٨٦	٧٢	٨١	٦٧	٣٩	٥٦	٤٦	٥٦	٥١	٧٣	٧٣	٧٣
٦	٥٧	٦٩	٦٦	٦٥	٦١	٦٣	٨٢	٦٤	٧٥	٥٤	٢٨	٤٤	٣٥	٤٣	٣٨	٦٤	٦٣	٦٣
٥	٤٥	٥٨	٥٥	٥٤	٥١	٥٣	٧٤	٥٤	٦٦	٤١	١٩	٣٢	٢٥	٣٢	٢٨	٥٣	٥٢	٥٣
٤	٣٤	٤٧	٤٤	٤٣	٣٩	٤١	٦٣	٤٣	٥٥	٢٩	١٢	٢٢	١٧	٢٤	٢٠	٤٢	٤١	٤٢
٣	٢٦	٣٥	٣٤	٣٢	٢٧	٣٠	٥١	٣١	٤٣	٢١	٧	١٥	١٢	١٧	١٤	٣٠	٣١	٣١
٢	١٨	٢٥	٢٥	٢٢	١٥	١٩	٣٦	١٨	٢٩	١٤	٣	١٠	٧	١١	٩	٢٠	٢٠	٢٠
١	١٠	١٥	١٤	١٣	٧	١٠	٢٣	٧	١٧	٨	١	٥	٣	٦	٤	١٢	٩	١١
٠	٣	٥	٤	٤	٢	٣	٨	٢	٥	٢	٠	٢	١	٢	١	٤	٢	٣

جدول (٢)

الرتب المئينية لاختبار الكفاءات

	واقعي			عقلاني			فني			اجتماعي			مغامر			تقليدي		
العلامة	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل
١١	٩٩	٩٩	٩٩	٩٩	٩٩	٩٩	٩٩	٩٦	٩٩	٩٩	٩٧	٩٨	٩٧	٩٨	٩٨	٩٩	٩٩	٩٩
١٠	٩٦	٩٨	٩٧	٩٦	٩٣	٩٥	٩٧	٩٣	٩٦	٩٤	٩٠	٩٢	٩٠	٩٤	٩٢	٩٤	٩٦	٩٥
٩	٩٠	٩٧	٩٢	٩١	٨٤	٨٨	٩٥	٨٩	٩٢	٨٧	٧٨	٨٣	٨٠	٨٧	٨٣	٨٩	٨٧	٨٩
٨	٨٣	٩٣	٨٧	٨٤	٧٦	٨١	٩٣	٨٣	٨٩	٨٠	٦٦	٧٤	٦٧	٧٤	٧٠	٨٠	٧٨	٧٩
٧	٧٤	٨٦	٧٩	٧٧	٦٦	٧٣	٨٨	٧٣	٨١	٧١	٥٥	٦٥	٥٣	٦١	٥٧	٦٩	٦٦	٦٨
٦	٦٢	٧٦	٦٨	٦٦	٥٨	٦٣	٧٩	٦٠	٧٠	٦٠	٤٣	٥٣	٤٢	٤٩	٤٤	٥٧	٥٧	٥٧
٥	٥٠	٦٦	٥٦	٥٦	٤٩	٥٣	٦٨	٤٧	٦٠	٤٧	٣٢	٤١	٣٢	٣٧	٣٤	٤٦	٤٦	٤٦
٤	٣٩	٥٦	٤٦	٤٦	٤١	٤٤	٥٥	٣٤	٤٩	٢٣	٢٢	٢٩	٢٣	٢٦	٢٤	٣٥	٣٥	٣٥
٣	٣٠	٤٥	٣٦	٣٥	٣١	٣٣	٤٢	٢٤	٣٤	٢٢	١٤	١٩	١٥	١٧	١٦	٢٤	٢٤	٢٤
٢	٢٠	٣٥	١٦	٢٦	٢٢	٢٤	٢٩	١٣	٢٢	١٤	٧	١٢	٩	١١	١٠	١٥	١٥	١٥
١	١١	٢٤	١٦	١٧	١٤	١٦	١٦	٦	١٢	٨	٣	٦	٤	٥	٥	٨	٦	٧
٠	٤	٨	٥	٦	٥	٦	٥	٢	٤	٣	١	٢	٠	١	١	٢	١	٢

جدول (٣)

الرتب المئينية لاختبار الوظائف

	واقعي			عقلاني			فني			اجتماعي			مغامر			تقليدي		
العلامة	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل
١٤	٩٩	٩٩	٩٩	٩٩	٩٩	٩٩	٩٩	٩٩	٩٩	٩٩	٩٩	٩٩	٩٩	٩٩	٩٩	٩٨	٩٩	٩٩
١٣	٩٨	٩٨	٩٨	٩٦	٩٦	٩٦	٩٨	٩٨	٩٨	٩٧	٩٦	٩٦	٩٦	٩٧	٩٦	٩٥	٩٧	٩٦
١٢	٩٧	٩٧	٩٧	٩٤	٩٣	٩٤	٩٧	٩٧	٩٧	٩٤	٩٢	٩٤	٩٣	٩٥	٩٤	٩٢	٩٥	٩٣
١١	٩٦	٩٦	٩٥	٩٢	٩١	٩١	٩٦	٩٤	٩٥	٩٢	٨٦	٨٩	٨٨	٩٣	٩٠	٨٩	٩٣	٩١
١٠	٩٤	٩٥	٩٣	٨٨	٨٦	٨٧	٩٤	٩٠	٩٢	٨٨	٧٨	٨٤	٨٣	٨٨	٨٥	٨٤	٩٢	٨٧
٩	٩١	٩٤	٨٩	٨٤	٨١	٨٢	٩١	٨٤	٨٨	٨٣	٧٠	٧٨	٧٨	٨٥	٨١	٧٩	٩٠	٨٣
٨	٨٧	٩١	٨٤	٧٩	٧٥	٧٧	٨٧	٧٧	٨٣	٧٧	٦٢	٧١	٧١	٧٨	٧٤	٧٥	٨٧	٨٠
٧	٧٩	٨٧	٧٦	٧٣	٦٨	٧١	٨٢	٦٩	٧٧	٧١	٥٢	٦٤	٦٤	٦٩	٦٦	٧٠	٨٢	٧٥
٦	٦٩	٨٢	٦٨	٦٧	٥٩	٦٤	٧٦	٦٠	٦٩	٦٤	٤٤	٥٦	٥٨	٦٤	٦١	٦٣	٧٥	٦٨
٥	٥٨	٧٥	٥٨	٥٢	٥٢	٥٨	٦٩	٥١	٦٢	٥٦	٣٦	٤٨	٥١	٥٧	٥٤	٥٧	٦٦	٦١
٤	٤٧	٦٤	٤٧	٥٣	٤٤	٥٠	٦٠	٤٢	٥٣	٤٧	٣٠	٤٠	٤٢	٤٩	٤٤	٥٢	٥٨	٥٤
٣	٣٦	٥٣	٣٦	٤٤	٣٥	٤١	٥٠	٣٣	٤٣	٣٩	٢٣	٣٣	٣١	٣٨	٣٤	٤٥	٤٨	٤٦
٢	٢٥	٣٩	٢٤	٣٥	٢٦	٣١	٣٨	٢٥	٣٣	٣٠	١٧	٢٥	٢٢	٢٨	٢٥	٣٧	٣٧	٣٧
١	١٤	١٥	٩	٢٤	١٦	٢٨	٢٤	١٥	٢٠	١٨	١١	١٥	١٤	١٩	١٦	٢٥	٢٦	٢٦
٠	٤	٠	٧	٩	٦	٨	٨	٤	٦	٦	٤	٥	٥	٧	٦	٩	١٠	٩

جدول (٤)

الرتب المئينية لاختبار التقدير الذاتي (قدرات)

	واقعي			عقلاني			فني			اجتماعي			مغامر			تقليدي		
العلامة	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل
٧	٨٦	٨٦	٨٦	٩٤	٨٨	٩٢	٩٥	٩١	٩٢	٩٤	٧٩	٩١	٩٠	٨٥	٩٠	٩٣	٨٧	٩٠
٦	٦٤	٦٧	٦٤	٧٨	٧٠	٧٧	٨٣	٧٩	٧٧	٨١	٤٩	٧٦	٧٢	٦١	٧٣	٨١	٦٨	٧٤
٥	٤٨	٥٦	٥٠	٥٩	٥٥	٥٩	٦٨	٧٤	٦٣	٦٨	٣٥	٦٣	٥٦	٤٧	٥٩	٦٧	٥٦	٦١
٤	٣١	٤٠	٣٤	٤٠	٤٠	٤١	٤٩	٦٨	٤٧	٥٤	٢٣	٤٩	٤٠	٣٤	٤٥	٥١	٤١	٤٧
٣	١٧	٢٥	٢٠	٢٣	٢٨	٢٥	٣٠	٦٢	٣٠	٣٨	١٣	٣٥	٢٦	٢٤	٣٠	٣٥	٢٨	٣٣
٢	٩	١٩	١٢	١٢	١٩	١٥	١٧	٥٤	١٩	٢٣	٩	٢٤	١٥	١٧	٢٠	٢٠	١٨	٢٠
١	٣	٩	٥	٤	٨	٦	٦	٢٦	٨	٨	٤	٩	٥	٧	٨	٦	٧	٧

جدول (٥)

الرتب المئينية لاختبار التقدير الذاتي (مهارات)

	واقعي			عقلاني			فني			اجتماعي			مغامر			تقليدي		
العلامة	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل
٧	٨٨	٨٦	٨٧	٩٢	٩١	٩١	٩٦	٨٨	٩٣	٩٠	٨٧	٨٦	٩١	٩١	٨٨	٩٢	٨٦	٩٠
٦	٦٥	٦٦	٦٦	٧٦	٧٤	٧٤	٩٠	٦٩	٨٥	٧١	٦٧	٦٢	٧٣	٧٦	٦٩	٧٧	٦٤	٧٣
٥	٤٧	٥٣	٥١	٥٩	٦٠	٥٧	٨٤	٥٧	٨٠	٥٣	٥٥	٤٦	٥٧	٦٥	٥٣	٦٢	٥٣	٦٠
٤	٣١	٣٩	٣٤	٤١	٤٣	٤٠	٧٦	٤٤	٧٣	٣٦	٤٢	٣٠	٤٢	٥١	٣٩	٤٦	٤١	٤٤
٣	١٧	٢٥	٢٠	٢٦	٢٨	٢٧	٦٦	٣١	٦٥	٢٢	٣٢	١٨	٢٧	٣٧	٢٦	٣٠	٢٩	٢٩
٢	٩	١٧	١٣	١٦	٢٠	١٧	٥٤	٢١	٥٤	١٢	٢٦	١١	١٥	٢٨	١٦	١٨	٢٢	١٨
١	٣	٧	٥	٦	٩	٧	٢٤	٩	٢٤	٤	١١	٤	٥	١٢	٦	٦	١٠	٦

جدول (٦)

الرتب المئينية للأداء على الاختبارات الفرعية الست

	واقعي			عقلاني			فني			اجتماعي			مغامر			تقليدي		
العلامة	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل
٥٠				٩٩,٨	٩٩,٩	٩٩,٩							٩٩,٩	٩٩,٨	٩٩,٩	٩٩,٩	٩٩,٨	٩٩,٩
٤٩				٩٩,٢	٩٩,٦	٩٩,٨	٩٩,٩	٩٩,٨	٩٩,٩				٩٩,٨	٩٩,٦	٩٩,٧	٩٩,٦	٩٩,٣	٩٩,٧
٤٨				٩٨,٩	٩٩,٢	٩٩,٦	٩٩,٦	٩٩	٩٩,٧	٩٩,٥	٩٩	٩٩,٨	٩٩,٤	٩٩	٩٩,٢	٩٩,٢	٩٩	٩٩,٢
٤٧	٩٩,٩	٩٩,٩	٩٩,٩	٩٨,٥	٩٨,٨	٩٩,٤	٩٩,٣	٩٨	٩٩,٥	٩٩	٩٨	٩٨,٩	٩٩	٩٨	٩٨	٩٩	٩٨	٩٨,٦
٤٦	٩٩,٧	٩٩,٨	٩٩,٧	٩٨	٩٨,٥	٩٨,٩	٩٩	٩٧	٩٩	٩٨	٩٧	٩٧,٩	٩٨	٩٧	٩٧	٩٨	٩٧	٩٨
٤٥	٩٩,٤	٩٩,٦	٩٩,٥	٩٧	٩٨	٩٨,٥	٩٨	٩٦	٩٨,٨	٩٧	٩٦	٩٧	٩٦	٩٦	٩٦	٩٧	٩٦	٩٧
٤٤	٩٨,٩	٩٩,٣	٩٩	٩٦	٩٧	٩٧,٨	٩٧	٩٥	٩٨,٥	٩٦	٩٥	٩٦	٩٥	٩٥	٩٤	٩٦	٩٥	٩٦
٤٣	٩٨	٩٨,٨	٩٨	٩٥	٩٥	٩٦,٧	٩٦	٩٤	٩٨	٩٥	٩٢	٩٤	٩٣	٩٣	٩٣	٩٥	٩٤	٩٥
٤٢	٩٧	٩٨,٣	٩٧	٩٣	٩٤	٩٦	٩٥	٩٣	٩٧	٩٤	٩٠	٩٣	٩٢	٩٢	٩٢	٩٤	٩٣	٩٤
٤١	٩٦	٩٨,١	٩٦	٩١	٩١	٩٥	٩٤	٩٢	٩٦	٩٣	٨٨	٩٢	٩٠	٩١	٩١	٩٣	٩٢	٩٣
٤٠	٩٥	٩٨	٩٥	٩٠	٨٩	٩٣	٩٣	٩٠	٩٥	٩٢	٨٤	٨٩	٨٧	٩٠	٨٩	٩٢	٩١	٩٢
٣٩	٩٤	٩٧	٩٣	٨٩	٨٧	٩١	٩٢	٨٩	٩٤	٩٠	٨٠	٨٦	٨٤	٨٩	٨٦	٩١	٩٠	٩١
٣٨	٩٣	٩٦	٩٠	٨٧	٨٤	٨٩	٩٠	٨٨	٩٣	٨٩	٧٦	٨٤	٨٢	٨٧	٨٤	٩٠	٨٩	٩٠
٣٧	٩٢	٩٥	٨٨	٨٥	٨٢	٨٨	٨٩	٨٦	٩٢	٨٧	٧٤	٨٣	٨٠	٨٥	٨٢	٨٨	٨٨	٨٩
٣٦	٩٠	٩٤	٨٧	٨٣	٨١	٨٦	٨٨	٨٤	٩١	٨٦	٧٢	٨١	٧٨	٨٢	٨٠	٨٥	٨٦	٨٦
٣٥	٨٨	٩٣	٨٦	٨١	٧٩	٨٤	٨٦	٨٣	٩٠	٨٣	٦٧	٧٨	٧٥	٧٩	٧٧	٨٣	٨٤	٨٥
٣٤	٨٦	٩١	٨٥	٧٧	٧٧	٨٢	٨٤	٨١	٩٨	٨١	٦٣	٧٤	٧٢	٧٦	٧٣	٨١	٨١	٨٢
٣٣	٨٤	٨٩	٨٤	٧٤	٧٣	٨٠	٨٢	٨٠	٨٧	٧٧	٥٨	٧٢	٧٠	٧٤	٧٢	٧٨	٧٩	٨٠
٣٢	٨١	٨٨	٨٣	٧٢	٦٩	٧٧	٨٠	٧٨	٨٦	٧٣	٥٥	٦٨	٦٧	٧٢	٦٩	٧٥	٧٦	٧٦
٣١	٧٨	٨٦	٨٢	٦٩	٦٦	٧٤	٧٧	٧٦	٨٤	٧٠	٥١	٦٥	٦٣	٦٩	٦٥	٧٣	٧٢	٧٤
٣٠	٧٤	٨٣	٨٠	٦٥	٦٣	٧١	٧٥	٧٣	٨٣	٦٨	٤٨	٦٢	٥٩	٦٥	٦١	٧٠	٧٠	٧١
٢٩	٧٠	٨٠	٧٧	٦٢	٦٠	٦٨	٧٣	٧١	٨١	٦٤	٤٥	٥٩	٥٥	٦١	٦٨	٦٧	٦٧	٦٩
٢٨	٦٦	٧٧	٧٣	٥٩	٥٧	٦٥	٧٠	٦٨	٧٩	٦٠	٤١	٥٥	٥١	٥٨	٥٤	٦٥	٦٢	٦٥
٢٧	٩١	٧٦	٦٨	٥٦	٥٣	٦٢	٦٧	٦٥	٧٧	٥٨	٣٩	٥١	٤٨	٥٧	٥١	٦١	٥٨	٦٢
٢٦	٥٦	٧٣	٦٥	٥٣	٥١	٥٩	٦٤	٦١	٧٥	٥٤	٣٦	٤٨	٤٥	٥٢	٤٧	٥٧	٥٥	٥٧
٢٥	٥٣	٧٠	٦٢	٤٩	٤٨	٥٥	٦١	٥٦	٧١	٥٠	٣١	٤٥	٤١	٤٩	٤٤	٥٣	٥٢	٥٤
٢٤	٥٠	٦٦	٥٩	٤٥	٤٦	٥٠	٥٧	٥٣	٦٨	٤٦	٢٧	٤١	٣٧	٤٥	٤٠	٥٠	٤٧	٥١
٢٣	٤٦	٦١	٥٦	٤١	٤٣	٤٧	٥٤	٥٩	٦٥	٤٣	٢٤	٣٧	٣٣	٤١	٣٦	٤٧	٤٣	٤٧
٢٢	٤١	٥٨	٥١	٣٨	٤١	٤٣	٥٠	٤٦	٦٢	٤٠	٢٢	٣٤	٣٠	٣٨	٣٣	٤٤	٣٩	٤٣
٢١	٣٧	٥٤	٤٧	٣٥	٣٨	٣٩	٤٥	٤٣	٥٩	٣٦	٢٠	٣٢	٢٧	٣٤	٢٩	٤٠	٣٥	٤٠
٢٠	٣٢	٥٠	٤٢	٣٢	٣٦	٣٧	٤٠	٤٠	٥٦	٣٢	١٨	٢٩	٢٣	٣٠	٢٦	٣٧	٣٢	٣٦
١٩	٢٧	٤٥	٣٧	٢٩	٣٦	٣٤	٣٦	٣٧	٥٣	٢٧	١٦	٢٥	٢٠	٢٨	٢١	٣٢	٢٨	٣١

	واقعي			عقلاني			فني			اجتماعي			مغامر			تقليدي		
العلامة	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل	ذكور	إناث	الكل
١٨	٢٢	٤١	٣٤	٢٦	٣٢	٣١	٣١	٣٤	٥٠	٢٥	١٣	٢٢	١٨	٢٥	١٩	٢٩	٢٥	٢٧
١٧	١٧	٣٦	٢٩	٢٣	٢٨	٢٨	٢٦	٣١	٤٦	٢١	١١	١٨	١٥	٢٣	١٦	٢٥	٢٢	٢٤
١٦	١٦	٣٢	٢٦	٢٠	٢٥	٢٥	٢٣	٢٨	٤٢	١٩	٨	١٦	١٣	٢١	١٤	٢٢	١٨	٢٠
١٥	١٣	٢٨	٢٣	١٨	٢٣	٢٣	١٩	٢٥	٣٨	١٦	٧	١٤	١٠	٢٠	١٢	١٨	١٥	١٧
١٤	١٠	٢٣	١٩	١٥	٢١	٢٠	١٥	٢١	٣٤	١٣	٦	١٢	٩	١٧	١٠	١٥	١٣	١٤
١٣	٩	١٩	١٧	١٢	٢٠	١٨	١٢	١٨	٣٠	١٠	٥	٩	٨	١٣	٨	١٣	١١	١٢
١٢	٨	١٦	١٤	٩	١٧	١٥	٩	١٥	٢٥	٩	٤	٨	٦	١٠	٦	١١	٩	١٠
١١	٦	١٤	١١	٨	١٥	١٢	٥	١٣	٢٢	٧	٣	٦	٥	٩	٥	٩	٨	٨
١٠	٤	١١	٩	٦	١٢	١٠	٤	١٠	١٩	٦	٢	٥	٣	٨	٤	٧	٦	٧
٩	٣	٨	٨	٤	١٠	٩	٢	٧	١٦	٥	١	٤	٢,٧	٦	٣	٥	٥	٥
٨	٢	٥	٦	٣	٩	٦	١	٥	١٦	٤		٣	٢,١	٥	٢	٣	٤	٣
٧	١	٤	٤	٢	٧	٥		٤	١٢	٣		٢	١,٥	٤	١	٢	٣	٢
٦		٣	٣	١	٦	٣		٣	١٠	٢		١,٨٤	١,٢	٣	٠,٩٥	١	١	١
٥		١	٢		٤	٢		٢	٧	١		١,٣٥	٠,٩	٢				
٤			١		٣	١		١	٤			١,١		١				
٣					١				٣									
٢									٢									
١									١									

جدول (٧)
توزيع الأفراد الذين حصلوا على أعلى درجات على الاختبارات الفرعية

	الإناث ن=٦٩٦		الذكور ن=١٠٤٢	
الاختبار	العدد	النسبة%	العدد	النسبة%
واقعي	٣٤	%٥	٢٣٠	%٢٢
عقلاني	١٤٥	%٢١	١٨٩	%١٨
فني	١٢١	%١٧	٦٩	%٧
اجتماعي	٢٨٤	%٤١	١٤٥	%١٤
مغامر	٨٦	%١٢	٣٣١	%٣٢
تقليدي	٢٦	%٤	٧٨	%٧

ملحق(ب)
المقياس

بسم الله الرحمن الرحيم

مقياس البحث الموجه ذاتيا SDS
(Self-Directed Search)
للميول المهنية نسخة "R"
على البيئة السعودية

بسم الله الرحمن الرحيم

عزيزي الطالب:

الآن وأنت على أبواب التخرج من الثانوية العامة لابد أن تعطي نفسك الوقت الكافي للتفكير في السؤال التالي:

س ما هو التخصص الجامعي الذي يناسبني؟
وماهي المهنة التي تناسبني ؟

وللجواب,عليك إتباع خطوات التخطيط المهني التالية:

1- تعرّف أكثر على ذاتك : شخصيتك , ميولك , قدراتك , مهاراتك .
2- تعرّف أكثر على مختلف التخصصات الجامعية والمهن التي يحتاجها سوق العمل.

ولان القرار في النهاية لك أنت فان هذا الاختبار قد يساعدك في اكتشاف تخصصك الدراسي ومهنتك المستقبلية.

الباحث

البحث الموجه ذاتياً (SDS)

ان كنت قد عقدت الأمر مسبقا على مهنة محدده فقد يدعم هذا الكتيب فكرتك أو يقترح احتمالات أخرى.
إن لم تكن متيقنا من اتخاذ قرار اختيار مهنة معينة فربما يساعدك هذا الكتيب على تحديد مجموعه صغيره من المهن .
هذا ويجد الكثيرون متعة في تعبئة هذا الكتيب وأنت كذلك إذا اتبعت الخطوات بدقه ستجد متعه فلا تتعجل لتعرف المزيد عبر الوصول إلى الهدف بالتفكير.

و ا لآن / استعمل قلم رصاص في تعبئه الكتيب لتتمكن من مسح الأخطاء بسهوله.

الاسم——————————————————————————————

العمر—————————— الجنس —————————— التاريخ——————

مرحلة التعليم ——————————————————

الرغبات الوظيفية:

أولا/

- رتب أدناه الوظائف التي راعيت التفكير بها مستقبلا.
- رتب الوظائف التي حلمت بها أضافة إلى تلك التي ناقشتها مع آخرين.
- حاول تحديد تاريخا لرغباتك.
- رتب خياراتك الوظيفية حسب حداثتها الزمنية بدءا بالأحدث.

* الوظيفة:	الرمز
1- --	----------
2- --	--------
3- --	--------
4- --	--------
5- --	--------
6- --	--------
7- --	--------
8- --	--------

١ – أنشطه: ظلل خانة (أرغب) بالنسبة للأنشطة التي ترغب في القيام بها .
ظلل خانة (لا أرغب) بالنسبة للأنشطة التي لا ترغب في القيام بها.

R

- تركيب أجهزة كهربائية. O أرغب O لا أرغب
- إصلاح سيارات. O أرغب O لا أرغب
- تركيب أشياء ميكانيكيه. O أرغب O لا أرغب
- تشييد أشياء من الخشب. O أرغب O لا أرغب
- أخذ دورة تعليم تقنى "مثل الفن الصناعي وغيره". O أرغب O لا أرغب
- أخذ دورة رسم ميكانيكي. O أرغب O لا أرغب
- أخذ دورة أعمال خشبية. O أرغب O لا أرغب
- اخذ دورة في ميكانيكا السيارات. O أرغب O لا أرغب
- العمل مع ميكانيكي أو فني بارز. O أرغب O لا أرغب
- العمل خارج المنزل. O أرغب O لا أرغب
- تشغيل أدوات أو آلات متحركة. O أرغب O لا أرغب

عدد الإجابات بـ أرغب:.......

I

- قراءة كتب أو مجلات علميه. O أرغب O لا أرغب
- العمل في مكتب بحث أو مختبر. O أرغب O لا أرغب
- العمل في مشروع علمي. O أرغب O لا أرغب
- دراسة نظرية علمية. O أرغب O لا أرغب
- العمل مع كيميائيين. O أرغب O لا أرغب
- تطبيق الرياضيات لحل مسائل عمليه. O أرغب O لا أرغب
- اخذ دوره في الفيزياء. O أرغب O لا أرغب
- اخذ دوره في الكيمياء. O أرغب O لا أرغب
- أخذ دوره في الرياضيات. O أرغب O لا أرغب
- أخذ دوره في الأحياء. O أرغب O لا أرغب
- دراسة مشكلات فكريه أو تقنيه. O أرغب O لا أرغب

عدد الإجابات بـ أرغب:........

A

- الرسم التخطيطي أو الرسم أو التلوين. O أرغب O لا أرغب
- تصميم أثاث أو ثياب أو ملصقات. O أرغب O لا أرغب
- الأداء ضمن فرقة أو مجموعة موسيقية. O أرغب O لا أرغب
- عزف على آله موسيقيه. O أرغب O لا أرغب
- رسم صور شخصيه أو صور أخرى. O أرغب O لا أرغب
- كتابه روايات أو مسرحيات. O أرغب O لا أرغب
- اخذ دوره في الفن. O أرغب O لا أرغب
- توليف أو تركيب موسيقى من أي نوع. O أرغب O لا أرغب
- العمل مع موسيقى أو كاتب أو نحات موهوب. O أرغب O لا أرغب
- الرقص أو الغناء. O أرغب O لا أرغب
- قراءة موضوعات فنيه أو أدبيه أو موسيقيه. O أرغب O لا أرغب

عدد الإجابات بـ أرغب:.......

S

- مقابلة تربويين مهمين أو معالجين نفسيين . O أرغب O لا أرغب
- قراءةكتباً أو موضوعات في علم الاجتماع. O أرغب O لا أرغب
- العمل لجمعيه خيريه . O أرغب O لا أرغب
- مساعدة الآخرين على حل مشاكلهم الخاصة. O أرغب O لا أرغب
- دراسة انحراف الشباب . O أرغب O لا أرغب
- قراءة كتب وموضوعات علم النفس . O أرغب O لا أرغب
- أخذ دوره في العلاقات الانسانيه . O أرغب O لا أرغب
- التدريس بمدرسه ثانوية . O أرغب O لا أرغب
- الإشراف على أنشطه للمرضى العقليين . O أرغب O لا أرغب
- تدريس الكبار. O أرغب O لا أرغب
- العمل كمتطوع . O أرغب O لا أرغب

عدد الإجابات بـ أرغب ....

E

- تعلم خطط النجاح في أدارة الأعمال. O أرغب O لا أرغب
- أدارة أعمالي الخاصة . O أرغب O لا أرغب
- حضور مؤتمرات المبيعات . O أرغب O لا أرغب
- أخذ دوره قصيرة حول الإدارة أو القيادة . O أرغب O لا أرغب
- العمل كضابط لأي مجموعه . O أرغب O لا أرغب
- الإشراف على عمل الآخرين . O أرغب O لا أرغب
- مقابلة القادة والتنفيذيين النافذين . O أرغب O لا أرغب
- قيادة مجموعه في انجاز بعض الأهداف . O أرغب O لا أرغب
- المشاركة في حمله سياسيه أو انتخابية . O أرغب O لا أرغب
- العمل كاستشاري أدارى أو تنظيمي . O أرغب O لا أرغب
- قراءة موضوعات ومجلات الأعمال . O أرغب O لا أرغب

عدد الإجابات بـ أرغب ....

C

- تعبئة استمارات ضريبة الدخل والزكاة . O أرغب O لا أرغب
- القيام بالأعمال الحسابية أو حفظ الدفاتر. O أرغب O لا أرغب
- تشغيل أجهزة المكتب. O أرغب O لا أرغب
- الاحتفاظ بسجلات دقيقه للمصروفات . O أرغب O لا أرغب
- وضع نظاماً لحفظ السجلات . O أرغب O لا أرغب
- اخذ دوره في المحاسبة . O أرغب O لا أرغب
- أخذ دوره في الحساب التجاري . O أرغب O لا أرغب
- القيام بجرد الإمدادات أو المنتجات . O أرغب O لا أرغب
- فحص المنتجات أو الأعمال الورقية لمعرفة الأخطاء. O أرغب O لا أرغب
- تحديث السجلات أو الملفات . O أرغب O لا أرغب
- العمل بمكتب . O أرغب O لا أرغب

عدد الإجابات بـ أرغب ....

2- كفاءات: ظلل خانة نعم للإجابة بـــ(نعم) بالنسبة للأنشطة التي يمكنك القيام بها جيدا. وظلل خانة لا للإجابة بـــ(لا) بالنسبة للأنشطة التي لم تقم بها أبدا أو تنجزها بصوره ضعيفة.

R

- استعملت أدوات ورشه النجارة كالمنشار الكهربائي والمخرطة. O نعم O لا
- أستطيع عمل مقياس رسم . O نعم O لا
- استطيع استبدال زيت أو إطار السيارة . O نعم O لا
- قمت بتشغيل أدوات تعمل بالطاقة مثل جهاز الحفر، السخان أو ماكينة الخياطة. O نعم O لا
- استطيع أعادة إكمال الأثاث أو الأعمال الخشبية. O نعم O لا
- استطيع القيام بالإصلاحات الكهربية البسيطة. O نعم O لا
- استطيع القيام بإصلاح الأثـاث. O نعم O لا
- استطيع استعمال العديد من أدوات النجارة. O نعم O لا
- استطيع القيام بأعمال السباكة البسيطة. O نعم O لا
- استطيع تشييد ابنيه خشبية بسيطة. O نعم O لا
- استطيع طلاء حجرات منزل أو شقه. O نعم O لا

عدد الإجابات بـ نعم ....

I

- استطيع استخدام الجبر لحل مسائل رياضيه. O نعم O لا
- استطيع القيام بتجربة أو مسحاً علمياً. O نعم O لا
- افهم "نصف العمر " لعنصر مشع. O نعم O لا
- استطيع استعمال جدول اللوغريتمات. O نعم O لا
- استطيع استعمال الحاسوب لدراسة مسألة علميه. O نعم O لا
- استطيع وصف وظيفة خلايا الدم البيضـاء. O نعم O لا
- استطيع تفسير معادله كيمائية بسيطة. O نعم O لا
- افهم سبب عدم سقوط الأقمار الصناعية على الأرض. O نعم O لا
- استطيع كتابة تقريرا علميا. O نعم O لا
- افهم نظرية الانفجار الكبير للكون. O نعم O لا
- افهم دور العامل الوراثي في الوراثة. O نعم O لا

عدد الإجابات بـ نعم ....

A

- أستطيع العزف على آله موسيقيه. O نعم O لا
- استطيع المشاركة في غناء ثنائي أو جماعي. O نعم O لا
- استطيع الأداء كموسيقى منفرد. O نعم O لا
- استطيع التمثيل في مسرحيه. O نعم O لا
- استطيع القيام بقراءة تفسيريه. O نعم O لا
- استطيع القيام بالرسم ، استخدام ألوان الماء أو النحت. O نعم O لا
- استطيع توليف أو تأليف موسيقى. O نعم O لا
- استطيع تصميم ثياب،ملصقات أو أثاث. O نعم O لا
- أنا اكتب قصصا أو شعرا بصوره جيده. O نعم O لا
- استطيع كتابة حديثاً. O نعم O لا
- استطيع اخذ صوراً جذابة. O نعم O لا

عدد الإجابات بـ نعم ....

S

- أجد سهوله في التحدث إلى كل أنماط البشر. O نعم O لا
- أنا بارع في تفسير الأشياء للآخرين. O نعم O لا
- استطيع العمل كمنظم لأمور الجيران. O نعم O لا
- يسعى الناس إليّ للحديث عن مشكلاتهم. O نعم O لا
- استطيع بسهوله تدريس الأطفال. O نعم O لا
- استطيع بسهوله تدريس الكبار. O نعم O لا
- أنا بارع في مساعدة الناس الذين يعانون من قلق أو مشكلات. O نعم O لا
- أتمتع بفهم جيد للعلاقات ألاجتماعيه. O نعم O لا
- أنا بارع في تدريس الآخرين. O نعم O لا
- أنا بارع في تهدئة الناس. O نعم O لا
- تعاملي مع الناس أفضل من تعاملي مع الأشياء أو الأفكار. O نعم O لا

عدد الإجابات بـ نعم ......

E

- اعرف كيف أكون قائداً ناجحاً. O نعم O لا
- أنا خطيب مفوه. O نعم O لا
- استطيع أدارة حملة مبيعات. O نعم O لا
- استطيع تنظيم عمل الآخرين. O نعم O لا
- أنا شخص طموح وحازم. O نعم O لا
- أنا بارع في جعل الناس يعملون حسب طريقتي. O نعم O لا
- أنا رجل مبيعات جيد. O نعم O لا
- أنا مناقش جيد. O نعم O لا
- استطيع أن أكون مقنعا. O نعم O لا
- أتمتع بمهارات تخطيط جيده. O نعم O لا
- لديّ بعض مهارات القيادة. O نعم O لا

عدد الإجابات بـ نعم ....

C

- استطيع حفظ وترتيب المراسلات والأوراق الأخرى. O نعم O لا
- لقد حصلت على وظيفة مكتبيه. O نعم O لا
- استطيع استخدام جهاز الإرسال التلقائي. O نعم O لا
- استطيع انجاز الكثير من الأوراق في وقت قصير. O نعم O لا
- استطيع استعمال جهازاً بسيطاً لمعالجة البيانات. O نعم O لا
- استطيع ترتيب الديون والأرصده. O نعم O لا
- استطيع حفظ سجلات دقيقه للمدفوعات والمبيعات. O نعم O لا
- استطيع إدخال البيانات في الحاسوب. O نعم O لا
- استطيع كتابة رسائل خاصة بالعمل. O نعم O لا
- استطيع القيام ببعض الأعمال المكتبية ا لروتينيه. O نعم O لا
- أنا إنسان منظم ومرتب. O نعم O لا

عدد الإجابات بـ نعم ....

3- وظائف:

مايلى جردا لشعورك ومواقفك تجاه أنواع كثيرة من العمل فأوضح الوظائف التي تثير اهتمامك أو رغبتك بتظليل خانة كلمه " نعم" كذلك بين الوظائف التي لاتلائم رغباتك عبر تظليل خانة كلمه"لا".

R

الوظيفة		
- ميكانيكي طائرات	O نعم	O لا
- ميكانيكي سيارات	O نعم	O لا
- نجار	O نعم	O لا
- سائق شاحنه ثقيلة	O نعم	O لا
- مساح	O نعم	O لا
- مفتش بناء	O نعم	O لا
- ميكانيكي اتصال	O نعم	O لا
- مهندس سيارات	O نعم	O لا
- عامل أجهزه	O نعم	O لا
- كهربائي	O نعم	O لا
- مزارع	O نعم	O لا
- طيار طائرة عموديه	O نعم	O لا
- فني الكترونيات	O نعم	O لا
- حداد	O نعم	O لا

عدد الإجابات بـ نعم ....

S

الوظيفة		
- مشرف وظائف	O نعم	O لا
- عالم اجتماع	O نعم	O لا
- مدرس ثانوي	O نعم	O لا
- مشرف ضمان جوده	O نعم	O لا
- خبير انحراف الشباب	O نعم	O لا
- أخصائي علاج نطق	O نعم	O لا
- مرشد اسري	O نعم	O لا
- أخصائي نفس معملي	O نعم	O لا
- مدرس علوم اجتماعية	O نعم	O لا
- مرشد شخصي	O نعم	O لا
- مرشد مخيم شباب	O نعم	O لا
- موظف خدمات اجتماعيه	O نعم	O لا
- مرشد إعادة تأهيل	O نعم	O لا
- مدير ساحة لعب	O نعم	O لا

عدد الإجابات بـ نعم........

I

الوظيفة		
- موظف أرصاد	O نعم	O لا
- عالم أحياء	O نعم	O لا
- فلكي	O نعم	O لا
- فني مختبر طبي	O نعم	O لا
- عالم أجناس	O نعم	O لا
- صيدلي	O نعم	O لا
- عالم بحث مستقل	O نعم	O لا
- كاتب موضوعات علميه	O نعم	O لا
- جيولوجي	O نعم	O لا
- عالم نبات	O نعم	O لا
- موظف بحث علمي	O نعم	O لا
- فيزيائي	O نعم	O لا
- باحث علوم اجتماعيه	O نعم	O لا
- محلل بيئي	O نعم	O لا

عدد الإجابات بـ نعم ....

E

الوظيفة		
- موظف مشتريات	O نعم	O لا
- تنفيذي إعلانات	O نعم	O لا
- مندوب مصنع	O نعم	O لا
- تنفيذي أعمال	O نعم	O لا
- منظم احتفالات	O نعم	O لا
- موظف مبيعات	O نعم	O لا
- موظف عقارات	O نعم	O لا
- مدير مخازن	O نعم	O لا
- مدير مبيعات	O نعم	O لا
- موظف علاقات عامه	O نعم	O لا
- مدير محطة تلفزيونيه	O نعم	O لا
- صاحب أعمال صغيره	O نعم	O لا
- مشرع	O نعم	O لا
- مدير مطار	O نعم	O لا

عدد الإجابات بـ نعم..........

A

- شاعر O نعم O لا
- موسيقى O نعم O لا
- روائي O نعم O لا
- ممثل\ممثله O نعم O لا
- كاتب متفرغ O نعم O لا
- موزع موسيقى O نعم O لا
- صحفي O نعم O لا
- فنان O نعم O لا
- مغنى O نعم O لا
- ملحن O نعم O لا
- نحات\نحاته O نعم O لا
- كاتب مسرحي O نعم O لا
- رسام كاريكاتير O نعم O لا
- صاحب محل ترفيه O نعم O لا

عدد الإجابات بـ نعم ....

C

- أمين دفاتر O نعم O لا
- مراجع ميزانيه O نعم O لا
- محاسب قانوني عمومي O نعم O لا
- مراجع رصيد O نعم O لا
- صراف مصرف O نعم O لا
- خبير ضرائب O نعم O لا
- منظم جرد O نعم O لا
- مشغل حاسوب O نعم O ا
- محلل مالي O نعم O لا
- مقدر تكلفه O نعم O لا
- موظف مرتبات O نعم O لا
- موظف مصرف O نعم O لا
- موظف حسابات O نعم O لا
- موظف مراجعه ماليه O نعم O لا

عدد الإجابات بـ نعم ....

---

4 - تقديرات ذاتيه:

قارن نفسك في كل من المزايا التالية على ضوء رؤيتك لذاتك بأشخاص آخرين في عمرك عـــبر إعطاء التقييم الأكثر دقه للكيفية التي ترى بها نفســـك.
ضع دائرة حول الرقم المناسب مع تجنب مقارنه نفسك بذات الرقم في كل مقـــدره.

قدرات

	رياضيه	علميه	فنيه	تدريسية	تجارية	كتابيه
عالي	7	7	7	7	7	7
	6	6	6	6	6	6
	5	5	5	5	5	5
متوسط	4	4	4	4	4	4
	3	3	3	3	3	3
	2	2	2	2	2	2
منخفض	1	1	1	1	1	1
	R	I	A	S	E	C

مهارات

	يدوية	رياضيه	موسيقيه	اجتماعية	إداريه	مكتبيه
عالي	7	7	7	7	7	7
	6	6	6	6	6	6
	5	5	5	5	5	5
متوسط	4	4	4	4	4	4
	3	3	3	3	3	3
	2	2	2	2	2	2
منخفض	1	1	1	1	1	1
	R	I	A	S	E	C

** كيف تنظم إجابتك :

ابدأ بصفحه ٣ .احسب عدد المرات التي أجبت بها " أرغب" .سجل عدد الإجابات لنعم أو أرغب لكل مجموعه من (الأنشطة ، الكفاءات , المهن , التقديرات الذاتية) على الأسطر أدناه :

الأنشطة: صفحه ٤/٣

C	E	S	A	I	R
___	___	___	___	___	___

الكفاءات: صفحه ٦\٥

C	E	S	A	I	R
___	___	___	___	___	___

المهن: صفحه ٨/٧

C	E	S	A	I	R
___	___	___	___	___	___

تقديرات الذات" صفحه ٩

ما هو الرقم الذي وضعت حوله دائرة

C	E	S	A	I	R
___	___	___	___	___	___

C	E	S	A	I	R
___	___	___	___	___	___

===

اجمالى النقاط

"أضف نقاط "R "الخمسة ،نقاطI".
الخمس وهكذا ....

C	E	S	A	I	R
___	___	___	___	___	___

تشير الحروف ذوات الأرقام الثلاثة الأولى إلى موجز شفرتك, اكتب موجز شفرتك أدناه,

إذا تماثلت نقطتان اكتب كلا الحرفين داخل نفس الصندوق.

* موجز الشفرة

الأعلى	الثاني	الثالث
☐	☐	☐

السيرة الذاتية

الإسم : أحمد بن عقيل بن سالم المسعودي

الكلية : كلية العلوم التربوية

التخصص : قياس وتقويم

رقم الهاتف : ٠٠٩٦٦٥٠٣٥٧٢٨٢٢

البريد الإلكتروني : a_thabt_a_s@hotmail.com